

**UNIVERSIDAD DE PANAMÁ
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
MAESTRÍA EN GERENCIA PÚBLICA**

TEMA:

**“IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PARA LA HIGIENE Y
SEGURIDAD LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS ADMINISTRATIVOS EN EL
CENTRO REGIONAL UNIVERSITARIO DE SAN MIGUELITO”.**

Por

**María Mendoza
Cedula No. 8-339-326**

**Trabajo de graduación
Para optar por el título de
Magíster en Gerencia
Pública con énfasis en
Recursos Humanos**

2017

DEDICATORIA

Este trabajo va dedicado a mis tres pilares fundamentales en vida, mi madre por el apoyo y el amor que me ha brindado desinteresadamente; a mi esposo por su gran comprensión y cariño que me ha ofrecido a la familia y a mi tesoro más grande, Diego mi hijo, para que vea en mí un ejemplo de lucha, perseverancia y superación, por medio del instrumento más poderosa, la educación.

AGRADECIMIENTO

A Dios que fue mi principal motor, generador de esperanza, fuerza de voluntad y constancia, como también a cada una de esas maravillosas personas que el mismo interpuso en este caminar, lleno de tantas emociones y a mi familia.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA

iv

AGRADECIMIENTO

iv

ÍNDICE DE GRÁFICAS

ix

INTRODUCCIÓN

xiii

CAPÍTULO PRIMERO

ASPECTOS GENERALES DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del Problema	2
1.2 Justificación	3
1.3 Objetivos	5
1.3.1 General	5
1.3.2 Específicos	5
1.4 Delimitación	6
1.4.1 Geográfica	6
1.4.2 Temática	6
1.5. Preguntas de Investigación	6
1.6. Formulación de Supuestos	7

CAPÍTULO SEGUNDO: MARCO CONCEPTUAL

2.1. Gerencia Pública y Seguridad Laboral.	9
2.1.1 Alcances de una Gerencia Eficaz.	11
2.2. Influencia de la Gestión Gerencial Pública en los Funcionarios	
Administrativos.	13
2.3. Higiene y Seguridad Laboral.	16

2.3.1 Conceptos Básicos de Higiene y Seguridad Laboral.	17
2.3.2 Importancia de la Higiene y Seguridad Laboral.	17
2.3.3 Derechos y Deberes en la Entidad o Unidad	19
Administrativa	
2.3.4 Factores de Riesgos para la Higiene y Seguridad Laboral	21
2.3.4.1 Circunstancias que Aumentan los Riesgos Laborales.	21
2.3.4.2 Medidas para Reducir los Riesgos de los	
Funcionarios.	24
2.3.5 Factores Intrínsecos al Recurso Humano.	25
2.3.5.1 Drogas.	26
2.3.5.2 Agotamiento	27
2.3.5.3 El Estrés	27
2.3.6 Elementos a Considerar para un Programa de Higiene y	
Seguridad Laboral	29
2.3.7 Objetivos de un Programa de Seguridad	30
2.4 Marco Legal de la Higiene y Seguridad Laboral en Panamá.	31
2.4.1 Marco Laboral en Panamá.	31
2.4.2 Código de Trabajo.	32
2.4.3 Resolución N°41,039-2009-J.D del 2009.	36
 CAPÍTULO TERCERO: MARCO METODOLÓGICO	
3.1. Tipo de Investigación	41
3.2. Formulación de Hipótesis	41
3.3. Variables	42
3.3.1 Definición Operacional	42
3.4. Población y Muestra	43
3.4.1 Población	43

3.4.2 Muestra	43
CAPÍTULO CUARTO: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	
4.1. Instrumento Utilizado	43
4.1.1. Cuestionario	43
4.1.2. Procedimiento	44
4.2. Presentación de los Resultados	44
CAPÍTULO QUINTO: PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL EN EL CENTRO REGIONAL UNIVERSITARIO DE SAN MIGUELITO.	
5.1 Introducción	71
5.2 Importancia de la Implementación del Programa	73
5.3 Propuesta de un Programa de Higiene y Seguridad Laboral para los funcionarios administrativos del Centro Regional Universitario de San Miguelito	75
5.3.1. Objetivos de la Propuesta	75
5.3.1.1 Objetivo General	75
5.3.1.2 Objetivo Específicos	75
5.3.2. Capacitación en Medidas de Prevención	76
5.3.2.1 Reuniones informativas y de Capacitación.	76
5.3.3. Medidas de Seguridad Básicas.	77
5.3.3.1 Caso de Contaminantes Identificados	
Proponemos	77
5.3.3.2 Al presentarse inundaciones recomendamos	78
5.3.3.3 En caso de incendios se plantea	78
5.3.3.4 En caso de temblores	78
5.3.3.5 En caso de robos planteamos lo siguiente	79
5.3.3.6 Señalizaciones	79

5.4 Cronograma de Actividades	80
5.5 Presupuesto	82
5.6 Población Beneficiada	83
BIBLIOGRAFÍA	
ANEXOS	

ÍNDICE DE GRÁFICAS

GRÁFICA	Título	
Nº 1	Distribución por sexo de la población trabajadora	46
Nº 2	Años laborables en la institución	47
Nº 3	Sección donde labora el encuestado en CRUSAM	48
Nº 4	Cargo que ejecutan los encuestados de CRUSAM	50
Nº 5	Exposición a contaminantes físicos	51
Nº 6	Causas contaminantes en las que el trabajador se encuentra expuesto	53
Nº 7	Horas de exposición con los contaminantes	54
Nº 8	Protección individual	55
Nº 9	Manual de higiene y seguridad en el puesto de trabajo	56
Nº 10	Conocimiento de normas de higiene y seguridad	57
Nº 11	Están preparados los trabajadores para el uso de normas de higiene y seguridad	58
Nº 12	Capacitación para la prevención de accidentes y enfermedades	59
Nº 13	Cumplimiento de las normas	60
Nº 14	Uso de equipos y elementos para la protección personal	61
Nº 15	Mantenimiento periódico de máquinas y herramientas	62
Nº 16	Simulacro de evacuación	63
Nº 17	Evaluación médica a los trabajadores	64
Nº 18	Registro de accidentes y enfermedades de los trabajadores	65
Nº 19	Conocimiento de seguro contra accidentes	66
Nº 20	Conocimiento de riesgo del puesto de trabajo	67
Nº 21	Conoce como prevenir riesgos en su puesto de trabajo	68
Nº 22	Medios de capacitación para prevenir riesgo de trabajo	69

RESUMEN

Todo cambio aplicado a la administración pública, busca dar solución a situaciones concretas, ordenando y agilizando actividades y procesos.

En el cumplimiento de una gestión eficaz, todos los recursos involucrados en la actuación pública, requieren una administración que garantice un óptimo desempeño en cada unidad o dependencia de la organización. En el caso puntual del recurso humano, dicha administración debe velar que cada persona se desenvuelve en un ambiente que garantice su salud y seguridad.

En función de los argumentos expuestos decidimos elaborar un trabajo el cual titulamos: IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PARA LA HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS ADMINISTRATIVOS EN EL CENTRO REGIONAL UNIVERSITARIO DE SAN MIGUELITO. El cual para una presentación ordenada lo dividimos en cuatro capítulos.

SUMMARY

Any change applied to the public administration, seeks to solve specific situations, ordering and streamlining activities and processes.

In the fulfillment of an effective management, all the resources involved in the public action, require an administration that guarantees an optimal performance of each unit or dependency of the organization. In the specific case of human resources, said administration must ensure that each person operates in an environment that guarantees their health and safety.

Based on the arguments presented, we decided to prepare a paper which we titled IDENTIFICATION OF RISK FACTORS FOR THE HYGIENE AND

LABOR SAFETY OF THE ADMINISTRATIVE OFFICERS IN THE UNIVERSITY REGIONAL CENTER OF THE SAN MIGUELITO. Which for an ordered presentation we divided into four chapters.

INTRODUCCIÓN

La administración pública moderna, demanda de cambios que respondan a la realidad de la sociedad contemporánea.

En el cumplimiento de una gestión eficaz, todos los recursos involucrados en la actuación pública, requieren una administración que garantice un óptimo desempeño de cada unidad o dependencia de la organización. En el caso puntual del recurso humano, dicha administración debe velar que cada persona se desenvuelve en un ambiente que garantice su salud y seguridad.

En Función de los argumentos expuestos decidimos elaborar un trabajo el cual titulamos : IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PARA LA HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS ADMINISTRATIVOS EN EL CENTRO REGIONAL UNIVERSITARIO DE SAN MIGUELITO. El cual para una presentación ordenada lo dividimos en cuatro capítulos.

En el primer capítulo, definimos el problema señalamos los lineamientos metodológicos que demanda la investigación científica para efectos de trabajos de investigación social. En el segundo capítulo nos referimos al marco conceptual abordamos y analizamos el nuevo paradigma de la gerencia eficaz pública, la importancia del capital humano en tal eficacia, así como los principios básicos de la higiene y seguridad laboral.

En el tercer capítulo se presenta la metodología, con la información derivada de instrumentos aplicados al personal que labora en el Centro Regional

Universitario De San Miguelito, a fin de conocer las debilidades en cuanto a la salud e higiene de los funcionarios administrativos del centro regional de San Miguelito se presentan, lo cual sustenta la propuesta que plasmamos en el capítulo cuarto denominado, PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL EN EL CENTRO REGIONAL UNIVERSITARIO DE SAN MIGUELITO. Finalmente en las conclusiones y recomendaciones señalamos reflexiones que surgieron a raíz del proceso investigativo desarrollado.

CAPÍTULO PRIMERO

ASPECTO GENERAL DE LA INVESTIGACION

1.1 Planteamiento del Problema

Los funcionarios del Centro Regional Universitario de San Miguelito, demandan hoy día, romper antiguos paradigmas y desarrollar una gerencia estratégica abocada a cambios en todos los escenarios donde desarrolle su labor. En este sentido, la gerencia pública moderna implica una administración pública con visión privada, lo cual significa que debe desburocratizarse la gestión gubernamental, a través de políticas, objetivos, funciones y procedimientos orientados a la productividad, es decir, la obtención de resultados esperados, a través de la administración eficiente de los recursos materiales, financieros y humanos.

En este sentido, modernidad aludida demanda de un gerente que no solo desarrolle y potencie sus competencias, sino que a su vez maneje diversos factores que inciden en el comportamiento y sentimientos de los funcionarios bajo su dirección.

Es así, que en Centro Regional Universitario debe reconocer en su recurso humano es el ente que dinamiza su gestión y permite alcanzar los objetivos establecidos; no obstante, igualmente debe entender que dicho recurso tiene que desarrollarse en un clima laboral que responda a sus necesidades.

Una remuneración adecuada, positivas relaciones interpersonales, oportunidades de ascensos, promociones son aspectos que valoran los

funcionarios, empero, condiciones de higiene y seguridad laboral son también valorados ya que representan la garantía de cumplir con sus actividades sin riesgo a su integridad física y emocional.

En este orden de ideas, se ha realizado una revisión responsable de fuentes bibliográficas sobre el tema y se observa que enfocan diversas variables en contextos delimitados; empero, no existen investigaciones que enfoquen específicamente la institución objeto de cobertura investigativa.

En la investigación científica al plantear un problema resulta muy relevante debido a que "...permite especificar y por ende centrar el estudio en un ámbito más concreto, facilitando el proceso de estudio al proveer un marco..."¹

Ante lo anteriormente expuesto, planteamos el problema de estudio, de la siguiente manera ¿Existen factores de riesgo para la higiene y seguridad laboral de los funcionarios administrativos en el Centro Regional Universitario de San Miguelito?

1.2 Justificación

La investigación busca proveer de información, que permita a los funcionarios del Centro Regional Universitario de San Miguelito generar cambios

¹ Faride, Nancy, De la Metodología al Método. Tercera Edición, Editorial Trillas. México, DF, 2006. p. 67

que propicien un ambiente laboral armónico hacia el logro de las metas organizacionales.

Ortega y Delgado indica que la justificación "...plantea exponer las razones, que motivan la realización del estudio, es decir, señalar los argumentos que fundamentan la necesidad de realizarla"².

El Centro Regional Universitario de San Miguelito constituye una dependencia pública, que como en la mayoría de las organizaciones, la actividad administrativa que allí se desarrolla requiere la participación de un número importante de colaboradores para dar cumplimiento a las diversas actividades diarias.

No obstante, esta institución no cuenta con procedimientos orientados a identificar y evaluar factores de riesgo en materia de salud y seguridad, a los que se expone el recurso humano que labora en dicha entidad.

Este estudio pretende brindar orientación a la dependencia pública sobre diversas variables que confluyen en la temática abordada y como estos factores de salud y seguridad laboral influyen en el comportamiento humano y por ende, en la actividad laboral de los grupos de trabajo; además este estudio, mediante

² Ortega y Delgado, María. Evaluación y Metodología Científica. Colección Educar Práctico. España, 2009. p. 145

diversos instrumentos de recolección de datos, ofrecerá información procesada, tabulada y analizada.

Los resultados obtenidos constituirán un aporte significativo para la gerencia de la entidad, al contar con un documento que exponga una realidad concreta.

1.3 Objetivos

1.3.1 General

- Identificar los factores de riesgo en higiene y seguridad laboral y sus efectos en el personal administrativo que labora en Centro Regional Universitario de San Miguelito.

1.3.2. Específicos

- Describir los elementos que confluyen en la salud y seguridad laboral y como intervienen directamente en la actividad desarrollada por los funcionarios de la entidad académica.
- Determinar la relación entre higiene, seguridad laboral y la productividad de los equipos de trabajo del Centro Regional Universitario de San Miguelito.
- Elaborar instrumentos con el objeto de recolectar información de la muestra objeto de cobertura investigativa, en relación a la higiene y seguridad laboral en la entidad objeto de estudio.
- Aplicar los instrumentos a los colaboradores seleccionados de la institución académica en referencia.

- Valorar si a través de la identificación de factores de riesgo laboral y la adopción de medidas para contrarrestarlos, se puede optimizar el clima laboral de los colaboradores administrativos del Centro Regional Universitario de San Miguelito.

1.4. Delimitación.

La delimitación de esta investigación se describe a continuación.

1.4.1. Geográfica.

El estudio se llevará a cabo en la provincia de Panamá, distrito de San Miguelito, en el Centro Regional Universitario de San Miguelito, específicamente al personal administrativo que labora en la dependencia.

1.4.2. Temática.

El tópico de la investigación se delimita a identificar y determinar la presencia o no de riesgos a la higiene y seguridad laboral en los funcionarios administrativos del Centro Regional Universitario de San Miguelito.

1.5 Preguntas de Investigación.

Se presentan las interrogantes que se responderán con la información recabada.

¿Existen normas orientadas para los funcionarios administrativos realicen las actividades laborales de forma segura?

¿Las condiciones físicas del área laboral son las adecuadas para desempeñar de forma óptima el trabajo?

¿Las jefaturas realizan evaluaciones del desempeño del recurso humano tomando en consideración elementos físicos y psicológicos?

¿La medición de desempeño de los equipos de trabajo se evalúa en base al cúmulo de asignaciones sin tomar en consideración el entorno laboral?

1.6. Formulación de Supuestos.

Los conceptos señalados anteriormente permiten suponer que las informaciones logradas a través de la recolección, análisis e interpretación de los datos logrados, coadyuvarán a desarrollar estrategias tendientes a optimizar el trabajo de equipo en la institución objeto de estudio, debido a que:

- Se pretende ofrecer a los líderes administrativos de la entidad académica objeto de estudio, una visión panorámica sobre los problemas en la gerencia pública moderna, en aspectos relativos a la higiene y seguridad laboral.
- En función a lo anterior, contar con criterios sobre las diferentes variables que inciden en la higiene y seguridad del capital humano, lo que permitirá obtener una herramienta de gestión orientada a mantener un adecuado control de la situación total en un clima receptivo y estimulante para los colaboradores.
- Y por ende, optimizar el sistema de gestión gerencial pública, considerando igualmente las necesidades fundamentales de las personas que laboran en el Centro Regional Universitario de San Miguelito.

CAPÍTULO SEGUNDO
MARCO CONCEPTUAL

2.1. Gerencia Pública y Seguridad Laboral.

En el segundo capítulo nos referimos al marco conceptual donde abordamos la gerencia pública que representa, no solamente un enfoque metodológico, sino un replanteamiento de la función directiva en el campo de la gestión de recursos humanos.

En términos semánticos la gerencia publica, tampoco es demasiado diferente de su homónima en el sector privado en cuanto a sus objetivos, enmarcados en lograr una gestión moderna con políticas orientadas al: “compromiso de las personas, incremento de sus capacidades profesionales y atención a los costos operativos y de funcionamiento general”. (Sánchez, 2013)

Ello indica que la función del Estado, físicamente ejercida por las entidades gubernamentales, obliga a los profesionales en el ámbito público a una visión innovadora, sustentada en principios administrativos modernos, sin omitir el carácter de no-mercado, que determina que dicha gestión debe orientarse a cumplir objetivos sociales, tomando en cuenta el entorno, utilizando con eficiencia los recursos públicos, a través de una gestión ejercida con visión gerencial estratégica.

Al respecto, el autor Claudio Sánchez Pérez (2004), nos amplía al señalar que:

“La administración cambia radicalmente la forma de conducir el trabajo en una institución pública, definiendo un modelo de gerencia pública tendiente a solucionar problemas que afectan las condiciones de vida e intereses de los miembros de la sociedad” ...

Omar Guerrero (2003), en su artículo titulado *“Nueva Gerencia Pública ¿Gobierno sin Política?* manifiesta que:

“La nueva gerencia pública constituye un paradigma de gestión que combina los papeles de empresario y gerente. Entraña un modelo gerencial de manejo del sector público cuya idea es que el sector público esté en manos de gerentes profesionales dotados “... (Guerrero, 2003, pág. vol 8)

Se colige, por tanto, que la gerencia pública moderna enfatiza la aplicación de los conceptos de economía, eficiencia y eficacia en la organización gubernamental, así como en los instrumentos políticos y sus programas, esforzándose por alcanzar la calidad total en la prestación de los servicios, siendo el ciudadano el principal evaluador de dichos servicios, manifestando su preferencia hacia aquellas dependencias que identifique una gestión de calidad.

La calidad aludida implica cumplir con los objetivos establecidos, dar respuesta a la ciudadanía, involucrando para ello la gestión eficiente de los recursos, entre los más importantes, el capital humano.

Con el propósito de ampliar los fundamentos teóricos planteados, se desarrollan a continuación los alcances que admite hoy día la gerencia pública.

2.1.1. Alcances de una Gerencia Eficaz.

Susana Cepeda Islas³, cita a Quintín y Plasencia, sobre los alcances que identifican la gerencia pública moderna, abocada a lograr:

- Capacidad para gestionar en la complejidad. La complejidad es un elemento que estará presente en la sociedad y que irá en ascenso. El gerente público debe tener las habilidades necesarias para dar respuestas eficientes a ésta.
- Capacidad para la movilización del potencial humano de las organizaciones públicas. Esto implica dotarse de elementos que lo conviertan en un líder y lo centren en la búsqueda de procesos organizacionales que logren dar respuesta a la sociedad.
- Capacidad para la negociación. Que le permita atender las demandas de los grupos sociales.
- Capacidad para actuar como agente de cambio. Desarrollar las capacidades para el trabajo en equipo, como principio organizador para atender las actividades superiores a la administración pública.

³ CEPEDA ISLAS, Susana, ¿Qué es la Gerencia Pública? Revista Episteme, Vol. 8, Año 2. Universidad del Valle de México, Saltillo, México, 2006, p.18

- Capacidades técnico-políticas. Debe comprender la interrelación entre las tres variables fundamentales sobre las cuales se actúa: capacidad de gobierno, proyecto de gobierno y gobernabilidad del sistema.
- Sensibilidad ética de la función pública. Desplegar todas sus capacidades para desarrollar sus funciones dentro de un marco valorativo, de acuerdo a los intereses nacionales y el bien común.

La gerencia pública tiene entonces como objetivo el mejoramiento de la capacidad de gobierno para lograr un incremento de la gobernabilidad y tener en condiciones de mejora continua los procesos administrativos, y así resolver de manera eficiente y expedita los problemas que presenta la sociedad.

Por consiguiente, tal como indica el autor Sánchez (2013):

“Resulta necesario definir un nuevo perfil del gerente público, que proporcione los conocimientos, herramientas que generen un cambio, transformación a la burocracia con que siempre se ha identificado, que ha generado incomodidades, deficiencia, desperdicio de talento, uso inadecuado del capital” ...

Lo planteado por el autor demanda de entidades públicas que cumplan con su cometido, garantizando minimización de costos y una gran eficiencia, credibilidad en las instituciones, organizaciones y empresas públicas.

Por ello, el perfeccionamiento y actualización profesional, en el ámbito público, requiere la formación de gerentes que se constituyan en agentes de cambio, con iniciativa para configurar acciones que permitan alcanzar metas que favorezcan el desarrollo del sector y garanticen satisfacción tanto del público interno como externo (colaboradores, contribuyentes y público en general).

La gerencia pública moderna, por tanto, debe identificar sólidos conocimientos de tópicos administrativos, manejabilidad del recurso humano e interpretación de las políticas, programas del Estado, negociar procesos complejos de organización, ejecución, control de programas y servicios, en fin, una clara cultura de gestión política y administrativa que tenga claro los resultados que se deseen alcanzar, tomando igualmente en consideración la higiene y seguridad laboral de los funcionarios públicos.

Seguidamente se enfocan temas relativos a la gerencia pública moderna, aplicada al desarrollo y valoración del recurso humano dentro de las organizaciones públicas.

2.2. Influencia de la Gestión Gerencial Pública en los Funcionarios Administrativos.

Palomar Olmeda, (2011) señala que un funcionario es una persona que desempeña un empleo público. Se trata de un trabajador que cumple funciones en un organismo del Estado, en virtud a un mandato constitucional o legal.

La gerencia pública moderna no solo debe darle participación a los funcionarios, a su vez, debe preocuparse por mantener un clima laboral que favorezca tal dinamismo.

Cuenca Cervera (2003), plantea que la gerencia pública dirigida a funcionarios, debe identificar:

“...Conjunto de políticas y operaciones tendentes a atraer, desarrollar y motivar una fuerza de trabajo socialmente representativa y competente que trabaje eficazmente junta.”

El recurso humano del sector público constituye el ente dinámico en la prestación de servicios, ello otorga significativa importancia a su gestión, constituyendo el factor de mayor valor estratégico con el que cuentan las administraciones para operar y adaptarse al cambio que implica la administración pública moderna.

Significa entonces que la nueva gestión de recursos humanos debe reflejar un carácter más descentralizado, aspecto que, de acuerdo con García Sánchez (2007):

“Evitaría un alejamiento de los problemas respecto de los centros de responsabilidad que impiden la producción de respuestas adecuadas, obstaculizando una gestión eficaz y eficiente de los servicios públicos”.

Demanda lo planteado, un gerente abocado al cambio, con autonomía de acción, con una dirección de personal basada en políticas que además de considerar estructuras y normas de la institución pública, velen por la seguridad e higiene laboral de los funcionarios públicos.

La gerencia publica moderna demanda desarraigar normas tradicionales y adoptar modelos que impulsen los cambios a lo interno de las entidades, basados en una gestión vanguardista que se apoye en los aportes de los funcionarios, por ser los que hacen viable el accionar gubernamental, mediante las funciones que realizan; además, ideas y sugerencias que pueden aportar no solo en el aspecto profesional sino también temas relacionados a la higiene y seguridad laboral.

Cabrero Mendoza (2004), destaca que los nuevos paradigmas señalan que:

“La aptitud técnica, creativa y emprendedora sustituyen los esquemas tradicionales. Las vías de promoción y el ascenso se encaminan al reconocimiento de los logros profesionales del servidor público como elemento del cambio e impulsor de iniciativas. Este es el perfil del gerente público”.

La gerencia pública debe entonces favorecer a los funcionarios administrativos, facilitando su crecimiento a través de una capacitación

continua, que coadyuve a su desarrollo profesional, pero también desarrollando políticas que optimicen las actividades ejecutadas, reconociendo que tal eficiencia está sujeta a un clima organizacional que refleje higiene y seguridad para cada uno de los trabajadores.

El gerente público debe ser capaz de imprimir, inyectar, infundir la cultura organizacional en cada uno de sus miembros. Para hacer esto, debe conocer y entender adecuadamente una gran cantidad de teorías y principios que describen y explican para cuándo y cómo los seres humanos son productivos y obtienen altos niveles de rendimiento (teorías organizacionales y de comportamiento).

En este punto resulta necesario enfocar el tema de la higiene y seguridad laboral, por ser un tema inherente al bienestar de los funcionarios administrativos, por ende, de obligatorio conocimiento de la gerencia pública moderna.

2.3. Higiene y Seguridad Laboral.

La conjunción de ambos conceptos señala aquellas actividades importantes para el mantenimiento de las condiciones físicas y psicológicas del recurso humano dentro de una organización.

2.3.1 Conceptos Básicos de Higiene y Seguridad Laboral.

Higiene: es el conjunto de reglas y prácticas relativas al mantenimiento de la salud.

Higiene laboral: es el conjunto de conocimientos y técnicas dedicadas a reconocer, evaluar y controlar aquellos factores del ambiente, psicológicos o emocionales que provienen del trabajo y que pueden causare enfermedades o deteriorar la salud.

Seguridad laboral: es el conjunto de medidas empleadas para eliminar las condiciones inseguras del ambiente del trabajo, instruyendo a las personas acerca de la necesidad de implantar prácticas preventivas para evitar situaciones tales como accidentes, robos e incendios.

2.3.2. Importancia de la Higiene y Seguridad Laboral.

La importancia de ambos factores no reside solo en el impacto que tiene en los empleados sino también en la reducción de gastos para la empresa así como evitar demandas laborales por accidentes de trabajo y la falta de higiene.

Sánchez (2013) al respecto señala que:

“Para la organización los recursos utilizados para mantener y controlar la higiene y seguridad laboral, no es un gasto de inversión, ya que haciendo

esa inversión se evitan gastos futuros por accidentes de trabajo y hechos que pueden repercutir tanto en el público interno como externo de la entidad”.

Entendemos así, que una administración eficiente del capital humano en una entidad pública se preocupa no solo de una adecuada retribución económica, sino también que el personal sienta que puede desarrollar sus actividades en un clima de seguridad que abarque no solo a los colaboradores sino también al público externo que deba acudir a sus instalaciones.

Importante en este punto resaltar lo fundamental de las inspecciones del entorno laboral con el fin de reconocer y velar por que se cumpla a cabalidad con lo referente a la higiene y seguridad laboral, a través de la búsqueda específica de peligros que pueden ocasionar accidentes de todo género o situaciones que pueden dificultar la protección y tratamiento de lesiones.

Las inspecciones e investigaciones, para que sean efectivas deben terminar con un reporte escrito y llevar estadísticas, ya que son muy importantes para la corrección de los riesgos. A través de las inspecciones se pueden detectar condiciones y prácticas inseguras; la temporalidad de tales inspecciones dependerán de las variables específicas de cada institución o entidad gubernamental.

2.3.3. Derechos y Deberes en la Entidad o Unidad Administrativa.

Indudablemente las responsabilidades de la entidad deben primar, ya que al cumplir con sus deberes no solo proteger al personal sino a ella misma. Siendo puntuales las responsabilidades se enmarcan en aspectos fundamentales:

- a. Mantener en buenas condiciones las áreas físicas de la empresa.
- b. Fomentar el buen clima laboral.
- c. Monitorear el estado físico y mental del personal.
- d. Velar por el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad laboral.
- e. Capacitar al personal sobre condiciones y prácticas inseguras y sobre la prevención de accidentes.
- f. Realizar exámenes médicos al personal de nuevo ingreso. Derechos de la empresa. (Castillo, 2009)

Lo anterior reafirma un hecho reiterativo, y es que la higiene y seguridad laboral se sustenta en atender aspectos tanto físicos como emocionales que inciden en mayor o menor grado en los colaboradores de la organización, dependiendo de las características o circunstancias propias del individuo y su entorno.

En cuanto a los derechos inherentes a la entidad pública se resaltan los siguientes:

- a. Exigir al personal el cumplimiento de la reglas de higiene y seguridad laboral.
- b. Amonestar, sancionar o cancelar al personal que no se apegue a lo establecido por la empresa (Castillo, 2009).

Es importante que existan normas de estricto cumplimiento con el fin de garantizar conductas apropiadas en el recurso humano. Empero, fundamental la concienciación del personal de sus responsabilidades.

En tal sentido, las responsabilidades del personal se orientan a cumplir lo siguiente:

- a. No trabajar en estado de embriaguez o drogado.
- b. Informar a la empresa si padece una grave enfermedad que puede afectar a sus compañeros, su desempeño o el manejo de herramientas y equipos.
- c. Proteger su cuerpo adecuadamente si es necesario (Castillo, 2009).

A su vez, el recurso humano posee los siguientes derechos:

- a. Exigir las buenas condiciones las áreas físicas de la empresa.
- b. Trabajar con un buen clima laboral.
- c. Exigir entrenamiento sobre condiciones y prácticas en áreas inseguras y sobre la prevención de accidentes (Castillo, 2009).

El establecimiento per se de medidas de higiene y seguridad laboral no garantizan de forma alguna la minimización de riesgos en el área laboral, se requiere compromiso de todas la partes involucradas, respetando las normas establecidas y exigiendo a su vez que la contraparte cumpla con sus responsabilidades según sea el caso.

2.3.4. Factores de Riesgos para la Higiene y Seguridad Laboral.

Los riesgos son posibilidades que se produzcan contratiempos que pueden desencadenar accidentes en el trabajador, ya sea una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. Las consecuencias pueden ser: leves (incapacitan por un período determinado o temporalmente); graves (incapacitan permanente parcial o permanente total) y mortales (causan la muerte).

Por ello es importante reconocer fuentes potenciales de riesgos al trabajador. La identificación de estas variables facilita la toma de acciones preventivas para minimizar y/o contrarrestar las causales de accidentes.

2.3.4.1. Circunstancias que Aumentan los Riesgos Laborales.

Dependen del ambiente de trabajo donde se suscita el hecho y de las condiciones biológicas intrínsecas del propio funcionario. Estas causas se presentan por condiciones inseguras, actos o prácticas inseguras; por su lado

las indirectas o remotas son totalmente ajenas a las condiciones biológicas intrínsecas del trabajador, aunque pueden estar subordinadas o no al medio en que se trabaja en forma normal.

En este sentido, todo percance puede deberse a condiciones o prácticas inseguras de personas ajenas a la conducta de la persona.

1. Condiciones y Actos Inseguros.

Las condiciones inseguras son los riesgos que hay en los materiales, maquinarias y edificios que rodean al individuo, ya sea por defecto u omisión, o por la propia naturaleza de los mismos, y que presentan un peligro de accidente. Entre las condiciones inseguras tenemos (Molina Ruiz, 2011):

1. Pisos resbaladizos.
2. Herramientas en malas condiciones.
3. Alumbrado deficiente.
4. Escaleras con peldaños deteriorados.
5. Falta de sistema de señalización.
6. Obstrucción de vías de circulación.
7. Equipos en malas condiciones.
8. Superficie de trabajo en mal estado.
9. Espacio de trabajo estrecho.
10. Sistemas eléctricos en mal estado.

11. Sistemas de transmisión sin protección.

12. Superficies de trabajo en mal estado.

Por su parte, existen causales que son responsabilidad directa de los colaboradores de la organización y se conocen como actos inseguros, de los cuales resaltan los siguientes (Castillo, 2009):

1. Trabajar en estado de embriaguez o drogado.
2. Trabajar largas jornadas de trabajo por largos períodos de tiempo sin el descanso adecuado.
3. Trabajar a sabiendas que padece una grave enfermedad que puede afectar su desempeño o manejo de herramientas y equipos.
4. No usar mascarilla u otro equipo necesario según circunstancias del caso.

Los accidentes de trabajo según se desprende de los puntos precedentes involucran aspectos físicos propios de área laboral pero también conductas que pueden conllevar a situaciones riesgosas.

Lo importante aquí, es que el gerente público considere estos aspectos al evaluar los riesgos a los cuales se enfrenta su equipo de trabajo de forma que pueda establecer normas y procedimientos que propicien el establecimiento de medidas para reducir accidentes.

2.3.4.2. Medidas para Reducir los Riesgos de los Funcionarios.

La mejor forma de reducir los riesgos de trabajo, es la capacitación del personal sobre higiene y seguridad laboral, y un buen programa de prevención. Entre las medidas preventivas pueden mencionarse:

1. Realizar exámenes médicos al personal de nuevo ingreso (incluyendo enfermedades contagiosas).
2. Crear una unidad administrativa de seguimiento de higiene y seguridad laboral.
3. Definir y difundir ampliamente las normas de seguridad en la colectividad.
4. Realizar inspecciones regulares.
5. Impartir cursos y talleres sobre condiciones y prácticas inseguras.
6. Desarrollar la conciencia de seguridad en los empleados.
7. Conocer las consecuencias de los accidentes, tanto la empresa como el personal (Castillo, 2009).

Falagán Rojo y Canga (2000), connotados autores del tema que nos ocupa señalan que:

“Todo el personal con mando, desde los directivos a los mandos intermedios debieran impartir acciones formativas en el seno de la

empresa para que sus colaboradores hagan bien y de forma segura su trabajo. También todos son miembros de ella“...

En tal sentido Angélica Maytín (2005), destaca que en los países en vías de desarrollo debe darse más énfasis a las medidas de higiene y seguridad laboral, máxima que estas regiones concentran el mayor número de trabajadores, por ello, tales procedimientos de seguridad e higiene “de ser apropiada y efectivamente organizados, contribuirán de forma positiva no solo a la salud de los mismo empleados, también al desarrollo general, la productividad, la salud ambiental y el bienestar de los países, las comunidades, las familias y sus dependientes”.

Nótese que las medidas para reducir los riesgos descansan en dos bases fundamentales: normas preventivas y la educación de los equipos de trabajo, lo que demanda de un control permanente por parte de la administración de las actividades y recursos con que cuenta para el desarrollo de las funciones y responsabilidad del personal para acatar los lineamientos resultantes del control ejercido.

2.3.5. Factores Intrínsecos al Recurso Humano.

Existen factores propios a cada individuo que no solo afectan su salud, sino que también pueden incidir en el clima laboral y actividades desarrolladas en la organización, veamos los principales:

2.3.5.1. Drogas.

El alcoholismo es uno de los males que más afecta a las empresas, ya que muchos empleados llegan al área de trabajo en estado deplorable debido al consumo excesivo de alcohol.

El consumo de alcohol crea inestabilidad física y emocional, que se refleja en las actividades rutinarias del empleado, pues estas se ven afectadas por los efectos secundarios del alcohol.

Entre las consecuencias de su consumo inadecuado, tenemos (Valencia, Juan):

1. Mal servicio al cliente (estudiantes, docentes y administrativos).
2. Uso incorrecto de maquinarias y equipos.
3. Malas relaciones humanas, internas y externas.
5. Mal carácter.
6. Poca coordinación de sus ideas.
7. Poco rendimiento laboral.

El Código de Trabajo de la República de Panamá, señala que todas las empresas (públicas y privadas) deben proteger la moralidad y asegurar el bienestar de los trabajadores en los locales y sitios de trabajo, adoptando las siguientes medidas:

Artículo 287:**1. Prohibir la introducción, venta, uso y consumo de drogas heroicas, narcóticos y bebidas alcohólicas”**

En cuanto al consumo de sustancias prohibidas (drogas), aunque las empresas realizan pruebas o análisis periódicamente, siempre habrá empleados que las consuman. Las drogas llevan al empleado a realizar actos que nunca harían en condiciones normales, incluso el robo pasivo o a mano armada. Si al empleado le fue indicada por el médico una droga por una razón específica, debe informar a la empresa y llevar una copia de la indicación.

2.3.5.2. Agotamiento.

Es una enfermedad como cualquier otra, que debe ser tratada, por lo que vemos licencias médicas por agotamiento físico.

El agotamiento es uno de los males actuales que afectan a los empleados, ya que, debido a la situación económica, se ven forzados a tener dos trabajos en el caso de los hombres, y a realizar las labores domésticas después de trabajar fuera, en el caso de las mujeres.

2.3.5.3. El Estrés.

El estrés se define como un estado de fatiga física y psicológica del individuo provocado por exceso de trabajo, desordenes emocionales o cuadros

de ansiedad. El estrés laboral se conceptualiza como el conjunto de fenómenos que se suceden en el organismo del trabajador con la participación de los agentes estresantes lesivos derivados directamente del trabajo o que con motivo de este, pueden afectar la salud del trabajador.

El estrés se entiende como el síndrome general de adaptación, que incluye tres fases:

1. de alarma.
2. de resistencia o adaptación del organismo.
3. de agotamiento.

Si la amenaza es suficientemente severa y prolongada puede producir la muerte.

Agotamiento y estrés son aspectos que deben sopesar y atacar las gerencias de las organizaciones, al respecto Chiavenato señala:⁴

“Para la protección de la integridad física y mental del trabajador, preservándolo de los riesgos de salud inherentes a las tareas del cargo y el ambiente físico donde se ejecuta. La higiene del trabajo está relacionada con el diagnóstico y” ... (Chiavenato, 2011)

⁴ Chiavenato, Idalberto, Administración de Recursos Humanos: el Capital Humano de las organizaciones. Novena Edición McGraw-Hill. México, D.F., 2011. p. 245.

La fatiga y el estrés son enfermedades silenciosas producto de experiencias negativas, adversidades, dificultades, sufrimiento, aflicción, entre otros, y se asocian también a fenómenos físicos como la presión, fuerza, distorsión, entre otros.

En relación a los trastornos, tenemos los cardiovasculares, respiratorios, inmunológicos, gastrointestinales, dermatológicos, musculares, sexuales y desequilibrios psicopatológicos.

2.3.6. Elementos a Considerar para un Programa de Higiene y Seguridad Laboral.

Este punto será abordado con mayor detenimiento en apartados posteriores de esta investigación, sin embargo, resulta oportuno destacar algunos elementos importantes.

Toda gestión pública que desee identificar un clima laboral favorable tiene que asignar responsabilidades y asegurar el cumplimiento de las políticas de seguridad. Constituye el mecanismo a través del cual se implanta una política de seguridad de la organización.

2.3.7. Objetivos de un Programa de Seguridad.

1. Establecer los medios para implantar políticas de seguridad.
2. Prevenir o evitar lesiones o muertes por accidentes laborales: protección de los recursos humanos.

3. Reducción de los costos operacionales de producción: protección de las instalaciones, plantas, equipos y materiales.
4. Mantener el ritmo de producción: protección de la organización y el país.
5. Preservar la imagen y prestigio de la organización.
6. Mantener buen clima laboral.

Un programa de higiene y seguridad laboral descansa sobre la base de una actividad administrativa y operativa óptima, sustentada en un clima laboral donde las condiciones físicas brinden seguridad y confort a los colaboradores. Recordemos que el nivel de satisfacción del recurso humano condiciona la productividad de la organización y su sentimiento de pertenencia, por ello debe brindársele a los colaboradores condiciones básicas que aseguren desempeñar sus funciones sin que se vea comprometida su salud e integridad personal.

En este orden de ideas, entre los principales elementos de un buen programa de seguridad e higiene están: declaración de las políticas; reglas, normas y procedimientos; inspecciones de seguridad; investigación y análisis de accidentes laborales; control de estadísticas, dotación de equipos e insumos de protección personal y asistencia médica.

Se deduce, que un programa de higiene y seguridad laboral científicamente establecido, no da paso a la improvisación y mucho menos a la toma de decisiones por reacción; todo lo contrario, se enmarca en políticas que

impliquen procedimientos de implantación, desarrollo y control que coadyuven a lograr un clima laboral favorable, en donde el personal desarrolle sus funciones de forma óptima y de no ser así, identificar los riesgos reales, potenciales y tomar la medidas correctivas necesarias.

2.4. Marco Legal de la Higiene y Seguridad Laboral en Panamá.

En este Aspecto se señala la base y otras disciplinas legales que reglamentan la higiene y seguridad laboral en Panamá

2.4.1 Marco Laboral en Panamá.

La constitución panameña, en su Título III dedicado a los Derechos y Deberes Individuales y Sociales, específicamente en el Capítulo Sexto denominado “Salud, Seguridad Social y Asistencia Social”, le confiere al Estado de forma exclusiva la competencia de regular y vigilar el cumplimiento de las condiciones de higiene y seguridad laboral que deben reunir los lugares de trabajo, cuando establece lo siguiente:

Artículo 105: Es función esencial del Estado velar por la salud de la población de la República, como parte de la comunidad, tiene el derecho a la protección, conservación, restitución y rehabilitación de la salud y la obligación de conservarla, entendida ésta como el completo bienestar físico, mental y social”

El artículo 106 de nuestra Carta Magna destaca lo siguiente:

“Artículo 106: En materia de salud, corresponde primordialmente al Estado el desarrollo de las siguientes actividades, integrando las funciones de prevención, curación y rehabilitación, además de regular y vigilar el cumplimiento de las condiciones de salud y la seguridad que deben reunir los lugares de trabajo, estableciendo una política nacional de medicina e higiene industrial y laboral”.

Consideramos que las normas no han podido satisfacer plenamente su cometido. Uno de los obstáculos para el buen desempeño de esta labor preventiva es la falta de recurso humano para la supervisión y verificación, tal como ha quedado en evidencia a través de diversos medios de comunicación que han reportado incidentes en entidades públicas y privadas tales como inhalación de gases tóxicos, fibra de vidrio, incendios, caídas de losas, accidentes fatales en edificios en construcción, por mencionar algunas.

Otra de las razones y está unida a la primera, es la falta de recursos de las entidades responsables de velar por el cumplimiento de los preceptos constitucionales, lo que en la práctica ha provocado una efectividad parcial de las instituciones en la prevención de los accidentes de trabajo y la preservación de un clima laboral favorable.

2.4.2. Código de Trabajo.

El actual código laboral en su Libro II, desarrolla en tema de los Riesgos Profesionales y dedica el Título a la Higiene y Seguridad en el trabajo a través de diversos artículos. Consideramos los más relevantes:

“Artículo 282: Todo empleador tiene la obligación de aplicar las medidas que sean necesarias para proteger eficazmente la vida y la salud de sus trabajadores; reducir y eliminar los riesgos profesionales en los lugares de trabajo, de conformidad con las normas que sobre el particular establezcan el Ministerio de Trabajo, la Caja de Seguro Social y cualquier otro organismo competente”

El artículo 283, de la normativa en referencia indica:

Artículo 283: Para la protección adecuada de la salud de los trabajadores, se adoptaran las siguientes medidas mínimas en los lugares de trabajo:

- 1. Que los desechos y residuos no se acumulen.***
- 2. Que la superficie y la altura de los locales de trabajo sean suficientes para impedir aglomeración de los trabajadores y para evitar obstrucciones causadas por maquinarias, materiales y productos;***
- 3. Que exista alumbrado suficiente y adaptado a las necesidades del caso, ya sea natural, artificial o de ambas clases;***
- 4. Que se mantengan condiciones atmosféricas adecuadas;***

5. ***Que se provean instalaciones sanitarias y medios necesarios para lavarse , así como agua potable en lugares apropiados, en cantidad suficiente y condiciones satisfactorias;***
6. ***Que provean vestuarios para cambiarse de ropa al comenzar y terminar el trabajo;***
7. ***Que se establezcan lugares apropiados para que los trabajadores puedan consumir alimentos o bebidas en los locales de trabajo;***
8. ***Que, en lo posible se eliminen o reduzcan los ruidos y vibraciones perjudiciales a la salud de los trabajadores;***
9. ***Que las sustancias peligrosas sean almacenadas en condiciones de seguridad”***

En su artículo 288, señala:

“Artículo 288: Se consideran trabajos insalubres los que se realicen en instalaciones o industrias que por su naturaleza puedan crear condiciones capaces de provocar o de dañar la salud de los trabajadores...son trabajos peligrosos los que se realicen en las instalaciones o industrias que dañen o puedan dañar de modo inmediato y grave la vida de los trabajadores, ya sea por su propia naturaleza o por los materiales empleados, elaborados, desprendidos o deshechos”

El artículo 290, señala:

“Artículo 290: Las autoridades de trabajo, sanitarias y policivas a fin de obtener cabalmente el cumplimiento de las disposiciones de este capítulo, cuyas infracciones darán lugar a la imposición de una multa, según la gravedad de la falta y número de personal afectado por ésta.”

Lo planteado anteriormente, nos indica que resulta necesario realizar ciertas observaciones. En efecto, si bien es cierto se plasman multas para los infractores a las disposiciones, éstas pueden no ser intimidatorias, porque para muchos es menos oneroso ser multado que cumplir y dotar al personal de las medidas de seguridad correspondientes, cuando lo más importante es la salud y seguridad de los colaboradores de una organización.

Por tanto, es menester de las gerencias mantener a su personal en condiciones laborales óptimas en cuanto a salud y seguridad, independientemente de toda consideración económica.

En el caso de las entidades públicas, la aludida gerencia estratégica moderna, tiene que velar por el bienestar del capital humano, apegado al cuerpo normativo que lo sustenta, viabilizando tal bienestar a una planificación administrativa que signifique un presupuesto acorde y la firme voluntad del nivel directivo que cumplir y hacer cumplir las normas y procedimientos correspondientes.

2.4.3. Resolución N°41,039-2009-J.D del 2009.

Esta resolución le asigna en la Caja de Seguro Social la competencia de regular la materia de prevención de los riesgos profesionales y de la seguridad e higiene en el trabajo.

Entre los aspectos relevantes de la norma, se encuentra lo dispuesto en el artículo 11:

Artículo 11. Todos los centros de trabajo deberán contar con el mantenimiento adecuado, tomando como mínimo las siguientes medidas:

- a) Los lugares de trabajo deberán mantenerse siempre en buen estado y limpios.***
- b) La limpieza se efectuará con la frecuencia requerida de acuerdo con los estándares requeridos para su uso y con la antelación necesaria para permitir una ventilación de los locales durante un tiempo prudencial, dependiendo de la labor, antes de la entrada al trabajo.***
- c) En los locales susceptibles de que se produzca polvo, la limpieza se efectuará por medios húmedos (trapeado o trapo mojado, cuando no fuera peligroso) o mediante aspiración en seco, cuando el proceso productivo lo permita.***

- d) Los desechos deben ser recolectados, transportados y segregados adecuadamente de las áreas de trabajo y se debe coordinar su efectiva disposición final, de acuerdo a la legislación vigente.**
- e) La limpieza de los suelos se realizará utilizando líquidos o detergentes, evitando el uso de hidrocarburos o productos químicos corrosivos. También han de limpiarse periódicamente ventanas, paredes, pantallas de luminarias, sistema de ventilación y de aire acondicionado.**
- f) Cuando el trabajo sea continuo, se tomarán las medidas necesarias para evitar la exposición a los riesgos derivados de los procesos de limpieza y mantenimiento, mientras los trabajadores se encuentren laborando.**
- g) Los encargados de la limpieza de locales deben ser provistos de la información necesaria sobre los productos utilizados y procedimientos correctos de uso, así como de los medios de protección personal adecuados.**
- h) En caso de ser necesario, se utilizarán aparatos de extracción mecánica para prevenir la contaminación ambiental por gases de cualquier otro lugar de trabajo dentro de los locales.**
- i) En los centros de trabajo donde se utilicen sistemas de aire acondicionado o cualquier otro equipo similar para controlar y mantener la temperatura o condiciones atmosféricas generales, se debe asegurar la**

inspección, evaluación y mantenimiento periódico del equipo, cumpliendo con las normas vigentes que regulen la materia.

j) Los centros de trabajo para cuya producción se utilicen equipo rodante, electrónico y maquinarias deberán asegurar la inspección, evaluación y mantenimiento periódico del equipo”.

Por su parte el artículo 14, señala aspectos relevantes tales como:

“Artículo 14. En los centros de trabajo, se debe proveer de instalaciones sanitarias adecuadas y suficientes para uso de personal femenino y masculino, considerando el uso para personas con discapacidades.

El número, dimensiones, características y ubicación de elementos necesarios para el aseo personal, tales como cantidad de servicios higiénicos, urinales, duchas y lavamanos, se ajustará en cada centro de trabajo según la actividad económica que se practique y el número de trabajadores, de acuerdo a las normas técnicas vigentes.”

Los artículos en referencia denotan la importancia de las condiciones físicas de las instalaciones en toda organización, cualquiera sea su ámbito o actividades y se le confiere a la Caja de Seguro Social, la responsabilidad de desarrollar políticas preventivas para salvaguardar la seguridad e higiene laboral del personal. Se consideran aspectos como las actividades laborales, igualdad,

consideración de género, las personas con discapacidad y medidas sanitarias básicas.

Reafirma este articulado lo expuesto en párrafos precedentes, en el sentido de que los niveles directivos deben concienciar lo fundamental de la prevención en el tema de la higiene y seguridad laboral. Por ello los mecanismos de identificación y evaluación de riesgos son prioritarios y aportan bases sólidas para consolidar un clima laboral que permita a los trabajadores desplegar sus máximas competencias para la consecución de los objetivos establecidos por la organización.

CAPÍTULO TERCERO
MARCO METODOLÓGICO

3.1 Tipo de Investigación.

Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, características y perfiles de personas, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a análisis” (Hernández Sampieri, 2012).

Esta investigación es observacional de naturaleza descriptiva, para identificar y determinar la presencia o no de riesgos a la higiene y seguridad laboral en los funcionarios administrativos del Centro Regional Universitario de San Miguelito.

3.2. Formulación de Hipótesis.

Las hipótesis en términos generales, representan “una explicación tentativa del problema que es motivo de investigación y que se relaciona con un grupo de variables” (Golcher, 2012).

Para los efectos de esta investigación trabajamos con las siguientes hipótesis:

- Hipótesis Alterna (H1):

Los funcionarios administrativos del Centro Regional Universitario de San Miguelito se encuentran expuestos a diferentes factores de riesgos para la higiene y seguridad laboral.

- Hipótesis Nula (Ho):

Los funcionarios administrativos del Centro Regional Universitario de San Miguelito no se encuentran expuestos a ningún factor de riesgo para la higiene y seguridad laboral.

3.3. Variables

Son propiedades insertas en la investigación susceptibles a cambios que pueden medirse u observarse, para facilitar la comprensión del estudio.

3.3.1. Definición Operacional.

Constituye una serie de procedimientos para medir u observar una variable de estudio.

Variable	Definición operacional	Indicadores
Higiene laboral	Aspectos que describen una adecuada higiene laboral	Revisión periódica del nivel de iluminación y ventilación de las áreas laborales. Evaluaciones del clima laboral.
Seguridad laboral	Actividades laborales menos riesgosas.	Disminución de accidentes, incomodidades, fatiga en el ejercicio de funciones laborales.
Conocimiento de normas de higiene y seguridad laboral	Acceso a procesos seguros.	Cumplimiento de reglas y procedimientos establecidos.

3.4. Población y Muestra.

La población representa la totalidad de individuos susceptibles a ser medidos en el estudio.

3.4.1. Población.

La población está constituida por los ochenta (80) funcionarios administrativos que laboran en el Centro Regional Universitario de San Miguelito, ubicado en la provincia de Panamá.

3.4.2. Muestra.

La constituye una parte o segmento, que posee las características específicas de la población objeto de estudio.

La muestra, que constituye un segmento de la población, está representada por 63% de los administrativos del Centro Regional Universitario de San Miguelito.

CAPÍTULO CUARTO
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

El instrumento de recolección de datos se detalla a continuación:

4.1. Cuestionario.

Es un instrumento basado en preguntas orientadas a obtener información sobre el tema de estudio.

La encuesta basada en cuestionario fue aplicada a funcionarios de las diferentes unidades administrativas que conforman el Centro Regional Universitario de San Miguelito.

4.2 Procedimiento.

Los funcionarios que constituyeron la muestra, se les solicitó registrar sus observaciones en diferentes aspectos, tales como: condiciones físicas de trabajo, ambientales, elementos ergonómicos, así como factores que pudiesen estar afectando su estado emocional. Se elaboró una lista de verificación para ser registrada por la autora de la investigación con el fin de cotejar y ampliar los datos obtenidos en la encuesta.

4.3. Presentación de Resultados.

En este apartado, se plasma los resultados obtenidos del análisis de las preguntas formuladas a los funcionarios administrativos del Centro Regional Universitario de San Miguelito encuestados.

1. Sexo de la Población
Tabla de Datos #1

SEXO	CANTIDAD	PORCENTAJE
Femenino	47	94.0
Masculino	3	6.0
Totales	50	100.0

La distribución de la población analizada muestra que el 94% es de sexo femenino y el restante 6% del sexo masculino. También cabe señalar que la mayor mano de obra es femenina y se encuentran en la sección de administración y recursos humanos.

GRÁFICA No. 1



Fuente: Encuesta aplicada a 50 (cincuenta) funcionarios administrativos del Centro Regional Universitario de San Miguelito, Año: 2016

2. Años Laborados en la Institución

Tabla de Datos #2

AÑOS	CANTIDAD	PORCENTAJE
0-6	5	10.0
7-12	27	54.0
13-18	13	26.0
19-25	5	10.0
TOTALES	50	100.0

La mayoría de los trabajadores encuestados (54%), tienen entre 7 y 12 años de laborar en la institución, un 26% de los encuestados se encuentre en un rango de 13 y 18 años de laborar. Es posible notar la igualdad de porcentajes en aquellos que poseen la mayor cantidad de años de laborar y los que tienen entre 0 y 6 años.

GRÁFICA No. 2



Fuente: Encuesta aplicada a 50 (cincuenta) funcionarios administrativos del Centro Regional Universitario de San Miguelito, Año: 2016.

3. Sección Donde Labora en el CRUSAM?

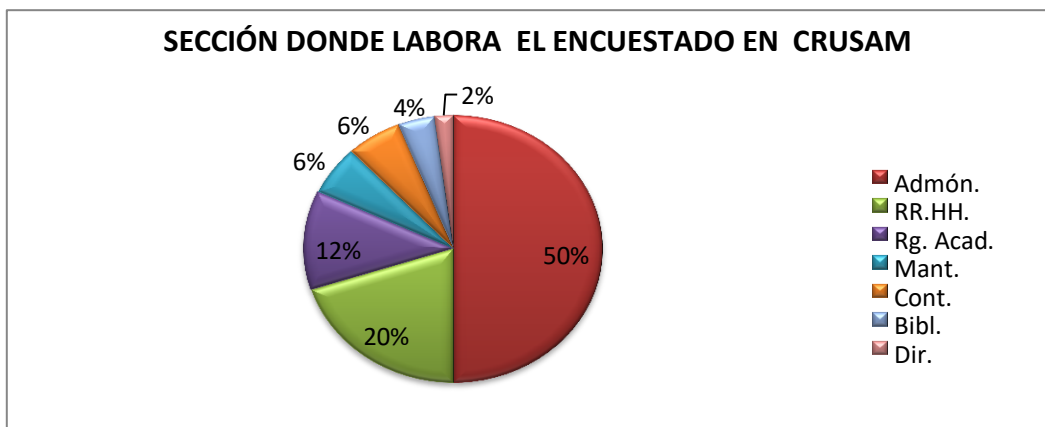
Tabla de Datos #3

SECCIÓN LABORAL	CANTIDAD	PORCENTAJE
Administración	25	50.0
Recursos Humanos	10	20.0
Registros Académicos	6	12.0
Mantenimiento	3	6.0
Contabilidad	3	6.0
Biblioteca	2	4.0
Dirección	1	2.0
TOTALES	50	100.0

La distribución de la población encuestada, considerando la rama de actividades refleja que el 50% se registra dentro del área de administración, un 20% recursos humanos y 12% registros académicos, en su mayoría puestos ocupados por una población femenina.

El área de administración, concentra gran parte de los funcionarios que laboran en la institución, ya que, en la misma, se desarrollan las principales funciones sustantivas.

GRÁFICA No. 3



Fuente: Encuesta aplicada a 50 (cincuenta) funcionarios administrativos del Centro Regional Universitario de San Miguelito, Año: 2016.

4. Cargo que desempeña en el CRUSAM?

Tabla de Datos # 4

SECCIÓN LABORAL	CANTIDAD	PORCENTAJE
Oficinista	16	32.0
Secretaria	14	28.0
Recepción	7	14.0
Asistente Contable	3	6.0
Trabajador de Mantenimiento	3	6.0
Bibliotecario	2	4.0
Captador de Datos	2	4.0
Oficial de Recursos Humanos	2	4.0
Supervisor de Recursos Humanos	1	2.0
TOTALES	50	100.0

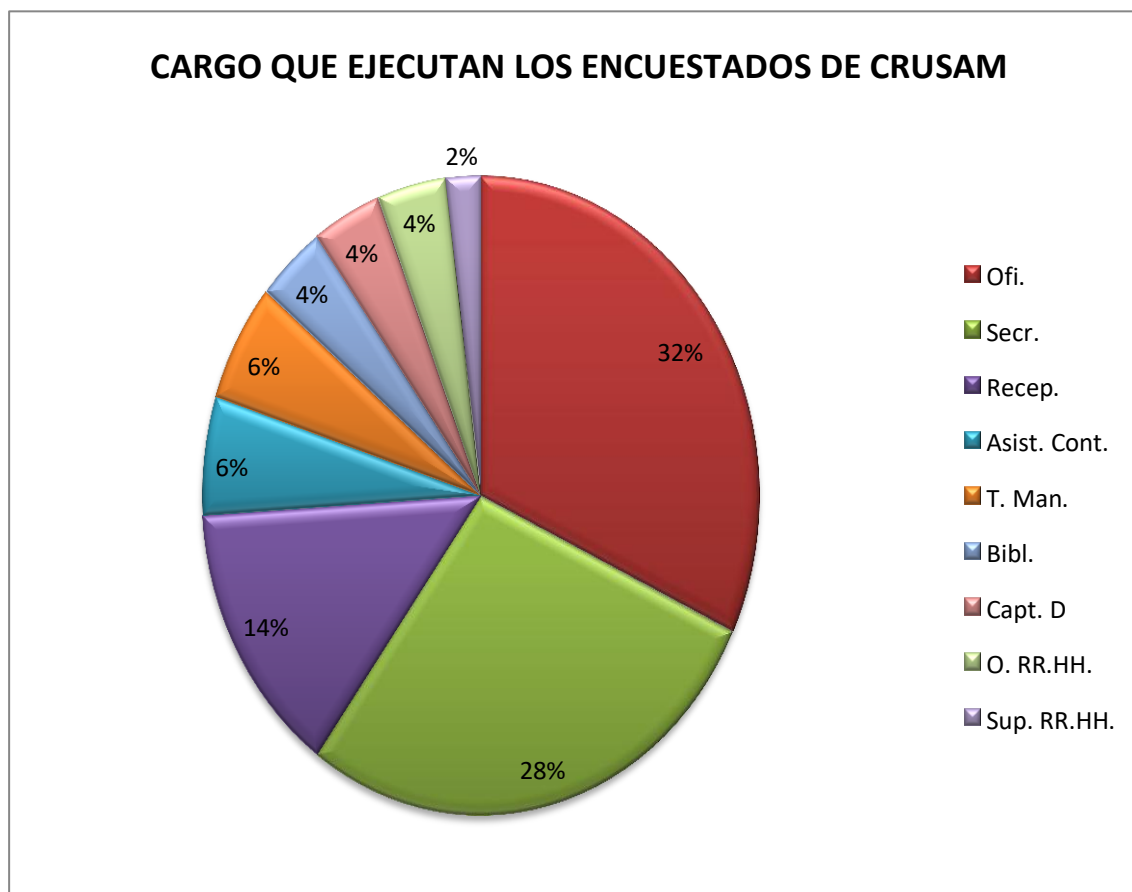
En relación a los cargos que se ejecutan en el CRUSAM, la gráfica No.4 señala lo siguiente.

El 32% de la población encuestada desempeña el cargo de oficinista, un 28% labora en la sección de secretaría y un 14% en el área de recepción.

El resto de la población se encuentra distribuida de forma menos poblada así: asistentes contables con un 6%, trabajadores de mantenimiento con otro 6%; los bibliotecarios representan el 4%, captadores de datos otro 4%, oficiales de recursos humanos, igual ponderación de 4%, y un supervisor de recursos

humanos, que representa el 2% de la los funcionarios encuestados en el Centro Regional Universitario de San Miguelito,

GRÁFICA No. 4



Fuente: Encuesta aplicada a 50 (cincuenta) funcionarios administrativos del Centro Regional Universitario de San Miguelito, Año: 2016.

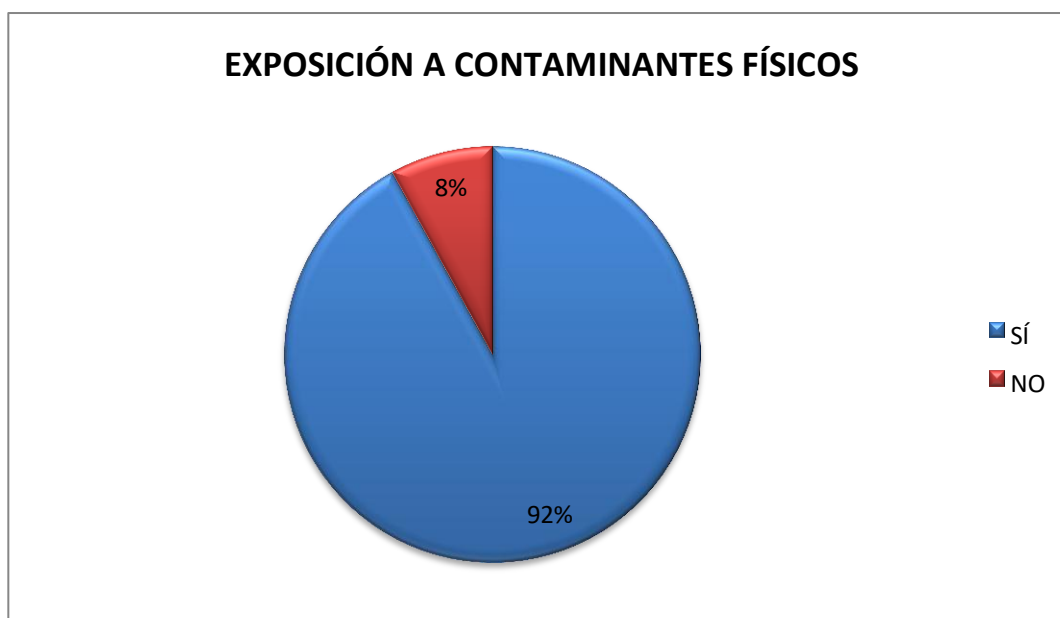
Se encuentra expuesto (a) a contaminantes físico.

Tabla de Datos #5

SEXO	CANTIDAD	PORCENTAJE
Si	46	92.0
No	4	8.0
totales	50	100.0

Evaluando las ramas de actividades de los encuestados, se observa que permanecen dentro de la estructura de la institución donde llevan a cabo sus actividades. Sin embargo, al consultárseles si ve están expuestos a contaminantes físicos; un 92% de la población nos indica que si hay dicha exposición en su trabajo. Un 8% afirma que no presentan dicha exposición con algún contaminante.

GRÁFICA No. 5



Fuente: Encuesta aplicada a 50 (cincuenta) funcionarios administrativos del Centro Regional. Universitario de San Miguelito, Año: 2016.

6. Contaminantes Físicos a que están expuestos los funcionarios del CRUSAM

Tabla de Datos #6

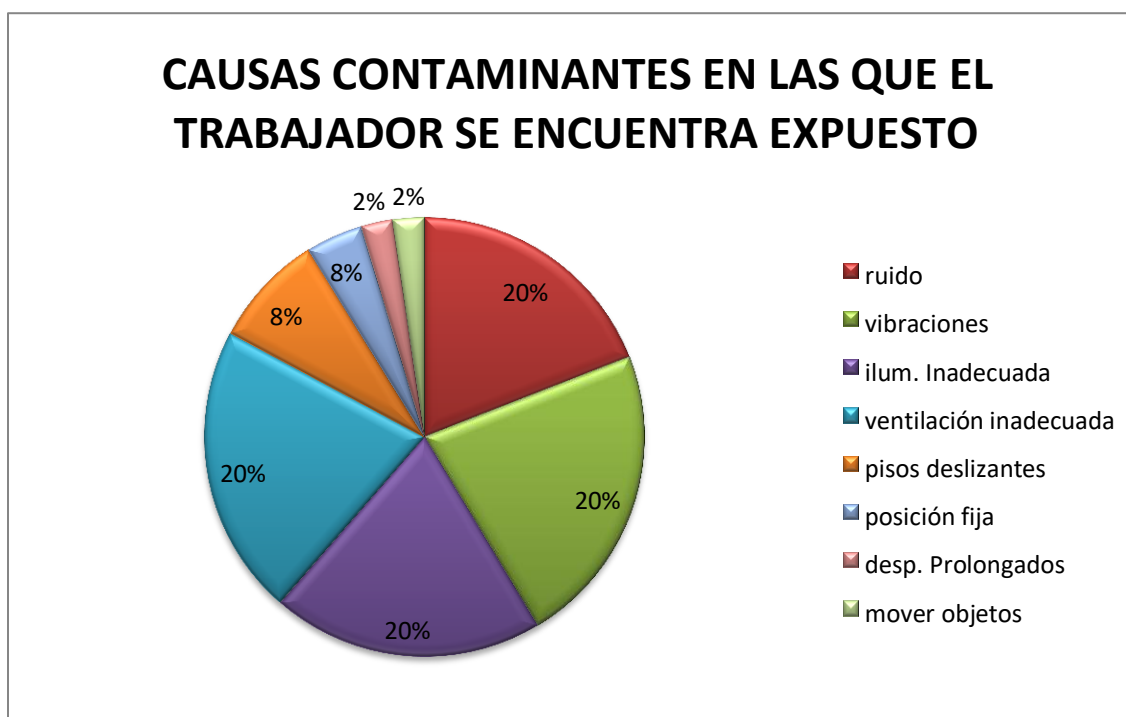
SECCIÓN LABORAL	CANTIDAD	PORCENTAJE
Ruido	10	20.0
Vibraciones	10	20.0
Iluminación Inadecuada	10	20.0
Ventilación inadecuada	10	20.0
Pisos deslizantes	4	8
Posición fija	4	8
Desplazamientos prolongados	1	2
Mover objetos	1	2
TOTALES	50	100.0

Considerando lo expuesto anteriormente, dentro de las respuestas afirmativas, se pueden distribuir entre los contaminantes que ponen en riesgo la salud ocupacional, los siguientes: la ventilación inadecuada un 20%, las vibraciones cubren otro 20%; la iluminación inadecuada otro 20% y el ruido en exceso igual un 20%, por lo que podemos considerar que son los contaminantes mayormente evaluados por los trabajadores.

Sin embargo, existen otros contaminantes que también presentan efecto negativo para el desarrollo de las funciones en dicha institución.

Otros encuestados manifestaron entre los contaminantes: los pisos deslizantes con un 8%, e igual ponderación la posición fija con otro 8%; con menor porcentaje tenemos los desplazamientos prolongados con un 2% y la movilización de objetos con otro 2% de la población.

GRÁFICA No. 6



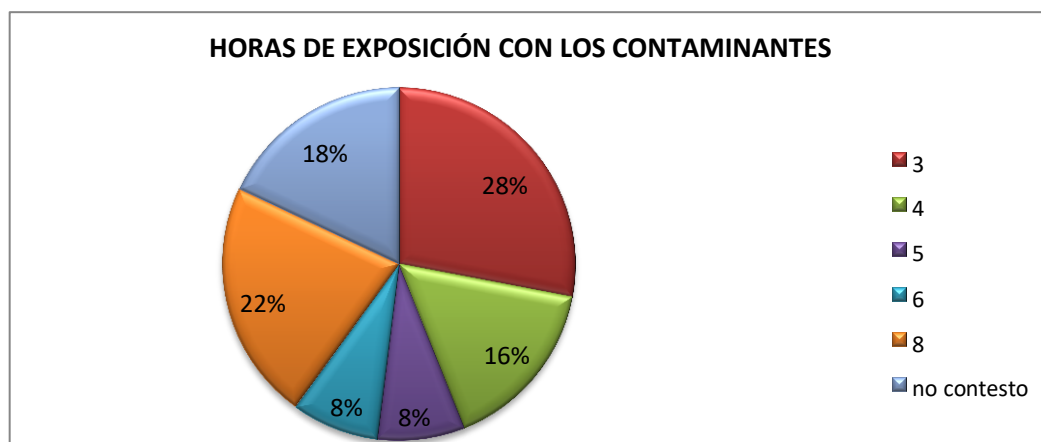
Fuente: Encuesta aplicada a 50 (cincuenta) funcionarios administrativos del Centro Regional Universitario de San Miguelito, Año: 2016.

7. Horas que se encuentran expuestos contaminantes.

Tabla de Datos #7

HORAS DE EXPOSICIÓN	CANTIDAD	PORCENTAJE
3	14	28.0
4	8	16.0
5	4	8.0
6	4	8.0
8	11	22.0
No contestó	9	18.0
Totales	50	100.0

Dentro del cuestionario se presentó una variedad de horas con la finalidad que los trabajadores pudiesen identificar el rango o promedio de exposición a dichos contaminantes. Es notable que 22% de los encuestados queda expuesto 8 horas diarias. Sin embargo, el mínimo de horas colocado fue de tres y es ahí donde encontramos el mayor porcentaje de los encuestados que cubren un 28%.

GRÁFICA No. 7

Fuente: Encuesta aplicada a 50 (cincuenta) funcionarios administrativos del Centro Regional Universitario de San Miguelito, Año: 2016.

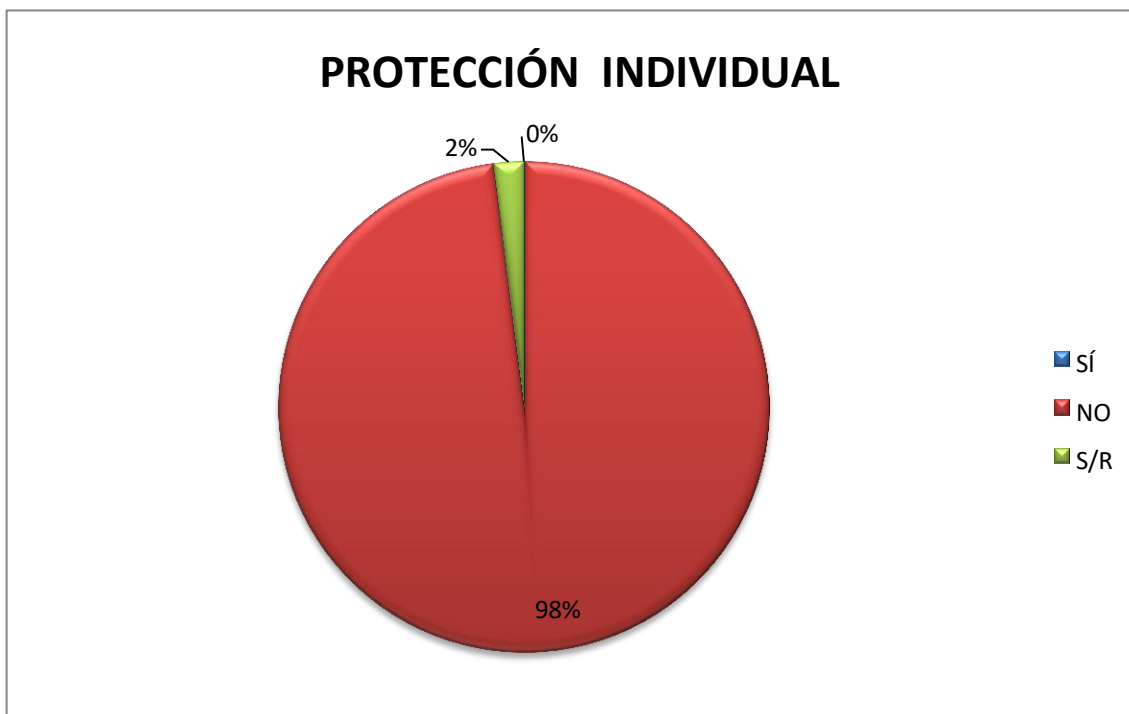
8. Cuenta con algún tipo de protección individual al realizar sus labores.

Tabla de Datos #8

RESPUESTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Si	1	2.0
No	49	98.0
Totales	50	100.0

Evaluando las gráficas anteriores es notable la existencia de factores contaminantes físicos que dificultan una armonía ocupacional para cada uno de los encuestados. Pero, se puede observar al consultar si existe alguna protección individual que permita evitar dicho contaminante que un 98% respondió negativamente.

GRÁFICA No. 8



Fuente: Encuesta aplicada a 50 (cincuenta) funcionarios administrativos del Centro Regional Universitario de San Miguelito, Año: 2016.

9. Existe un manual de higiene y seguridad en su puesto de trabajo.

Tabla de Datos #9

RESPUESTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Si	1	2.0
No	48	96.0
No respondió	1	2.0
Totales	50	100.0

Los resultados presentados llaman a la reflexión, pues la seguridad y la higiene en el trabajo son aspectos que deben tenerse en cuenta en el desarrollo de la vida laboral en el Centro Regional Universitario de San Miguelito y es la regulación del mismo que permite mejoras para las condiciones del trabajador.

La gráfica nos presenta en forma preocupante que el 96% de los encuestados afirman no tener el manual de higiene y seguridad en su puesto de trabajo.

GRÁFICA No. 9



Fuente: Encuesta aplicada a 50 (cincuenta) funcionarios administrativos del Centro Regional Universitario de San Miguelito, Año: 2016.

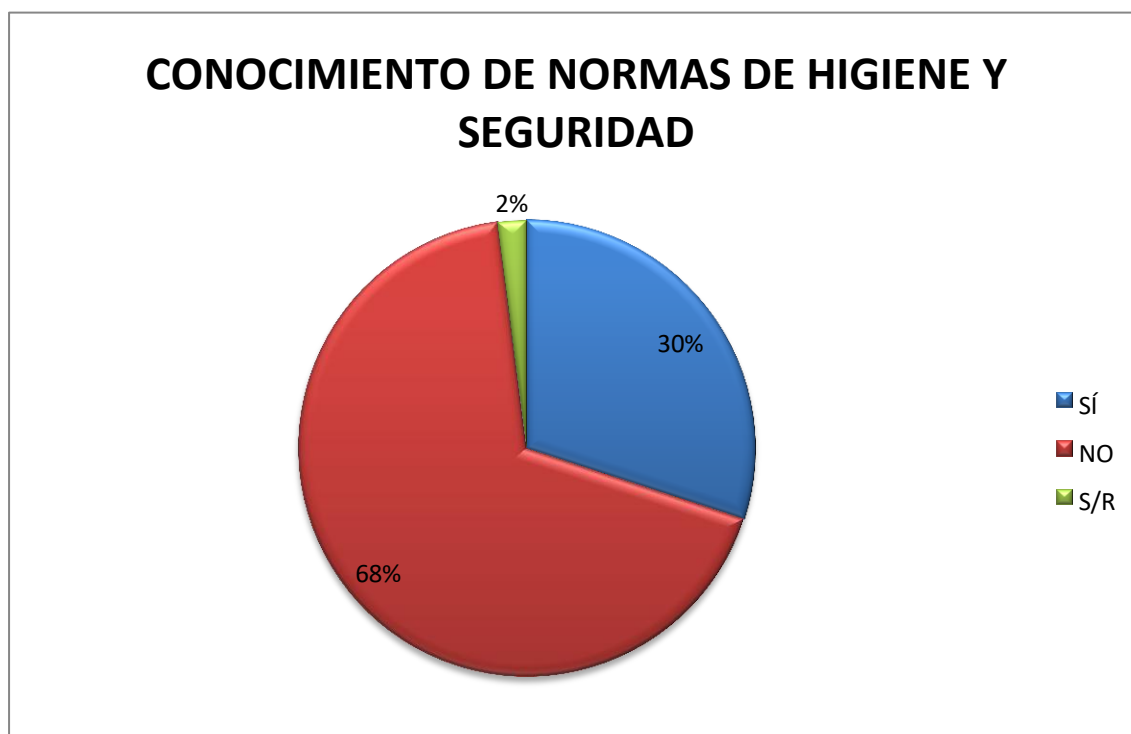
10. Conocimiento de normas higiene y seguridad en su puesto de trabajo.

Tabla de Datos#10

RESPUESTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Si	15	30.0
No	34	68.0
No respondió	1	2.0
Totales	50	100.0

Los trabajadores afirman no tener un conocimiento en relación a las normas de higiene y seguridad, un 68% de los encuestados lo exponen.

Resultado que es posible confirmar con los datos expuestos en la gráfica No.9.

GRÁFICA No. 10

Fuente: Encuesta aplicada a 50 (cincuenta) funcionarios administrativos del Centro Regional Universitario de San Miguelito, Año: 2016.

11. Se le instruye en normas de higiene y seguridad.

Tabla de Datos #11

RESPUESTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Si	15	30.0
No	34	68.0
No respondió	1	2.0
Totales	50	100.0

La información recogida en esta sección nos lleva a una elevada preocupación, pues el instruir a los trabajadores va a permitir que sus funciones sean realizadas con enfoques de calidad. Los resultados expuestos indican que el 68% de los encuestados no son instruidos, el 30% de ellos si reciben tal instrucción; un 2% de los encuestados no respondió la pregunta.

GRÁFICA No. 11



Fuente: Encuesta aplicada a 50 (cincuenta) funcionarios administrativos del Centro Regional Universitario de San Miguelito, Año: 2016

12. Recibe algún tipo de capacitación para la prevención de accidentes y enfermedades.

Tabla de Datos #12

RESPUESTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Si	47	94.0
No	3	6.0
Totales	50	100.0

En cuanto a la capacitación en materia de prevención, el 94% de los encuestados confirman recibir este tipo de capacitación; sin embargo, existe un 6% de los encuestados que no la reciben.

GRÁFICA No. 12



Fuente: Encuesta aplicada a 50 (cincuenta) funcionarios administrativos del Centro Regional Universitario de San Miguelito, Año: 2016.

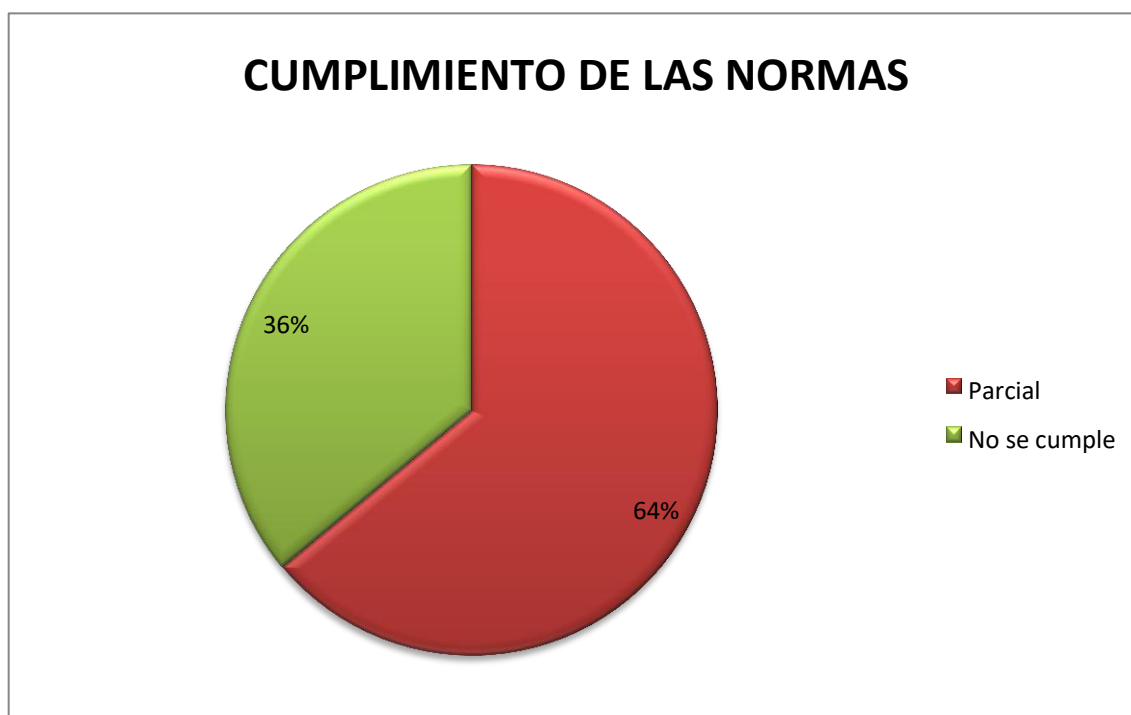
13. Considera que se da cumplimiento a las normas de higiene y seguridad laboral.

Tabla de Datos #13

RESPUESTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Parcialmente	32	64.0
No se cumple	18	36.0
Totales	50	100.0

Uno de los principales porcentajes para observar la aplicación de las normas de higiene y seguridad se muestra en el logro de cumplimiento de las mismas. En la presente gráfica se expone que el cumplimiento se realiza en forma parcial (64%), igualmente preocupante, que el 36% de los encuestados indica que no se cumplen.

GRÁFICA No. 13



Fuente: Encuesta aplicada a 50 (cincuenta) funcionarios administrativos del Centro Regional Universitario de San Miguelito, Año: 2016.

14. Se le instruye en normas de higiene y seguridad.

Tabla de Datos #14

RESPUESTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Si	3	6.0
No	43	86.6
No respondió	4	8.0
Totales	50	100.0

Los porcentajes de protección no mejoran en relación a la aceptación de capacitación y de cumplimiento de normas reflejados en graficas anteriores. El 86% de los encuestados indica que no utilizan equipos y elementos de protección personal. El 8% de los encuestados no respondió, el 6% utiliza equipo de protección.

GRÁFICA No. 14



Fuente: Encuesta aplicada a 50 (cincuenta) funcionarios administrativos del Centro Regional Universitario de San Miguelito, Año: 2016.

15. Se brinda mantenimiento periódico a las máquinas y herramientas.

Tabla de Datos # 15

RESPUESTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Si	13	26.0
No	36	72.0
No respondió	1	2.0
Totales	50	100.0

En cuanto a la presencia de mantenimiento en forma periódica de las máquinas y herramientas, un 72% de los encuestados nos confirman que dicha actividad no se lleva a cabo y solo un 26% aceptan que se realiza tal mantenimiento, un 2% no responde la interrogante.

GRÁFICA No. 15



Fuente: Encuesta aplicada a 50 (cincuenta) funcionarios administrativos del Centro Regional Universitario de San Miguelito, Año: 2016.

16. La institución realiza simulacros de evacuación.

Tabla de Datos #16

RESPUESTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Si	3	6.0
No	44	88.0
No respondió	3	6.0
Totales	50	100.0

Como medida de prevención, el simulacro de evacuación se realiza de forma limitada, ya que un 6% de los encuestados lo confirman, pero un 88% de los trabajadores no participa en estos programas preventivos.

GRÁFICA No. 16



Fuente: Encuesta aplicada a 50 (cincuenta) funcionarios administrativos del Centro Regional Universitario de San Miguelito, Año: 2016.

17. La institución le brinda evaluación médica periódica.

Tabla de Datos #17

RESPUESTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Si	6	12.0
No	44	88.0
Totales	50	100.0

En cuanto a la evaluación periódica de salud de los trabajadores los datos obtenidos reflejan que el 12% ha tenido acceso a este tipo de servicio en su lugar de trabajo, frente al 88% que dice carecer del mismo.

GRÁFICA No. 17



Fuente: Encuesta aplicada a 50 (cincuenta) funcionarios administrativos del Centro Regional Universitario de San Miguelito, Año: 2016.

18. La institución lleva registros de accidentes y enfermedades de los trabajadores.

Tabla de Datos # 18

RESPUESTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Si	7	14.0
No	42	84.0
No respondió	1	2.0
Totales	50	100.0

La vigilancia de la salud de los trabajadores se nota reducida cuando solo el 14% de los encuestados nos afirman que se realiza registro de accidentes y enfermedades en la institución, frente a un 84% que lo niega. El 2% no respondió la interrogante.

GRÁFICA No. 18



Fuente: Encuesta aplicada a 50 (cincuenta) funcionarios administrativos del Centro Regional Universitario de San Miguelito, Año: 2016.

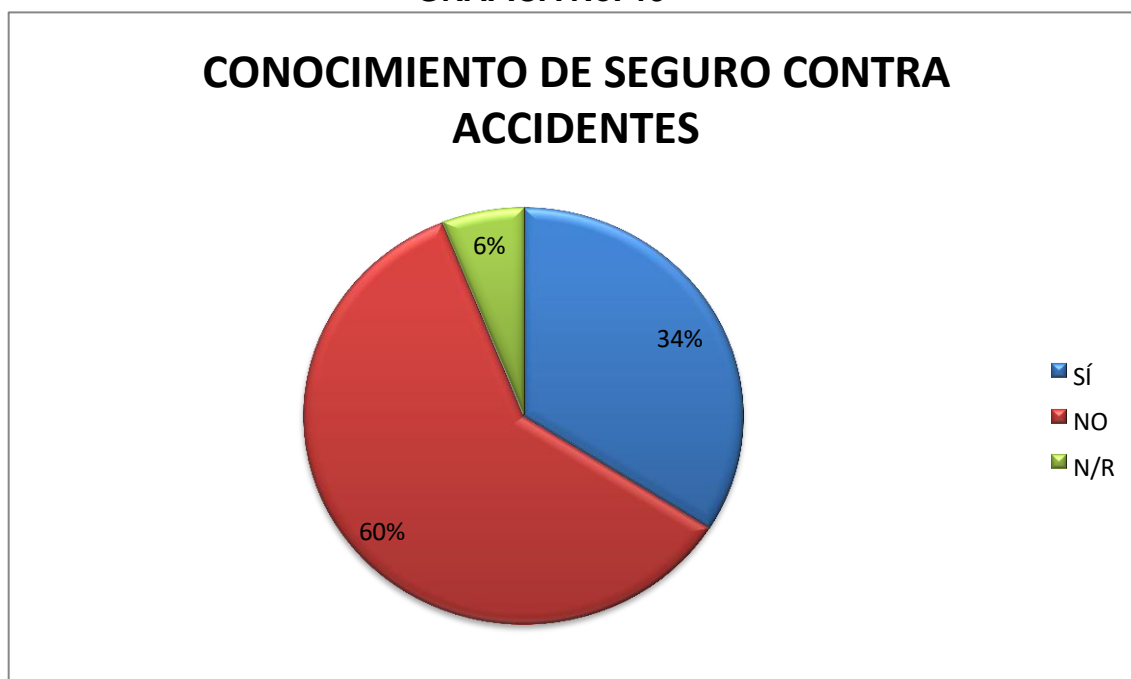
19. Tiene conocimiento del seguro contra accidentes de la institución.

Tabla de Datos #19

RESPUESTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Si	17	34.0
No	30	60.0
No respondió	3	6.0
Totales	50	100.0

Cuando se valoran aspectos concretos como la información y formación ante los riesgos que se pueden presentar en su puesto de trabajo, solo el 34% de los encuestados afirman conocer sobre el seguro contra accidentes, frente al 60% que indicó no tener dicho conocimiento, igual de preocupante que el 6% de los encuestados no responda la interrogante.

GRÁFICA No. 19



Fuente: Encuesta aplicada a 50 (cincuenta) funcionarios administrativos del Centro Regional Universitario de San Miguelito, Año: 2016.

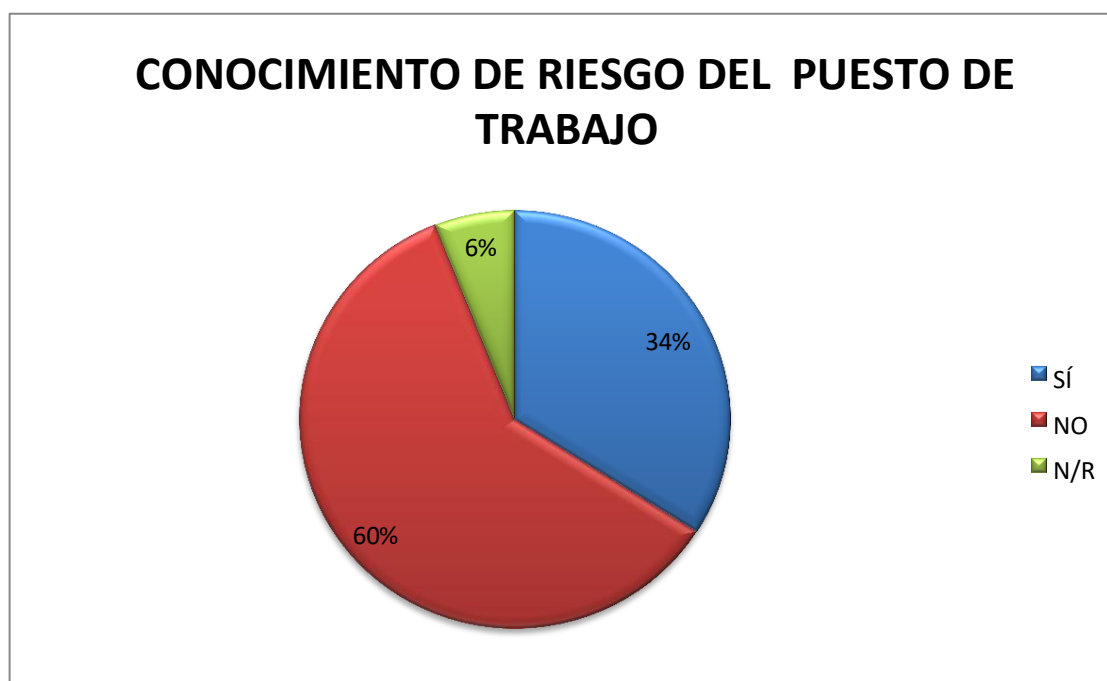
20. Tiene conocimiento de los riesgos que pueden presentarse en su puesto de trabajo.

Tabla de Datos #20

RESPUESTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Si	17	34.0
No	30	60.0
No respondió	3	6.0
Totales	50	100.0

El conocimiento de riesgo que puede presentarse en el puesto de trabajo es un aspecto a valorar; sin embargo de los encuestados, solo el 34% de ellos lo reconocen, frente al 60% que no reconocen el riesgo que pueden tener durante el desarrollo de sus actividades en la institución y un 6% no responde la interrogante.

GRÁFICA No. 20



Fuente: Encuesta aplicada a 50 (cincuenta) funcionarios administrativos del Centro Regional Universitario de San Miguelito, Año: 2016.

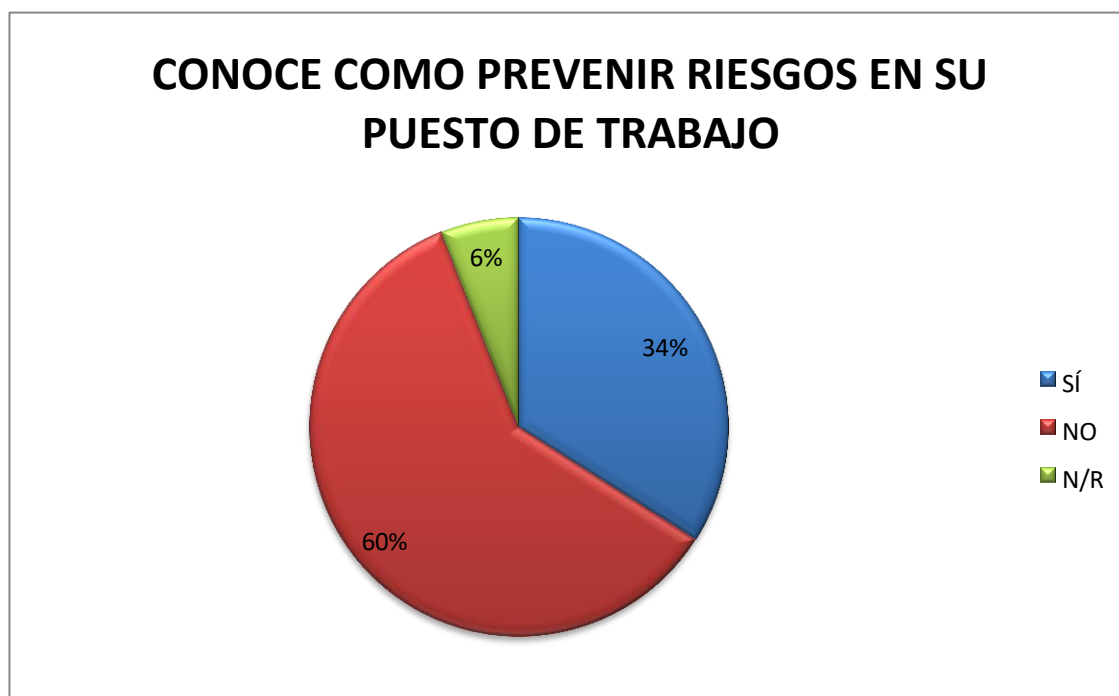
21. Tiene conocimiento de cómo prevenir riesgos que pueden presentarse en su puesto de trabajo.

Tabla de Datos #21

RESPUESTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Si	17	34.0
No	30	60.0
No respondió	3	6.0
Totales	50	100.0

El no tener conocimiento de los riesgos que se pueden presentar en el puesto de trabajo, limita el establecimiento de medidas preventivas. Los resultados presentados en esta gráfica señalan que solo el 34% de los encuestados reconocen como prevenir tales riesgos, frente al 60% que no reconoce como prevenirlos, otro 6% no responde la interrogante?

GRÁFICA No. 21



Fuente: Encuesta aplicada a 50 (cincuenta) funcionarios administrativos del Centro Regional Universitario de San Miguelito, Año: 2016.

22. Modalidades de capacitación recibidas en relación a la prevención de riesgos.

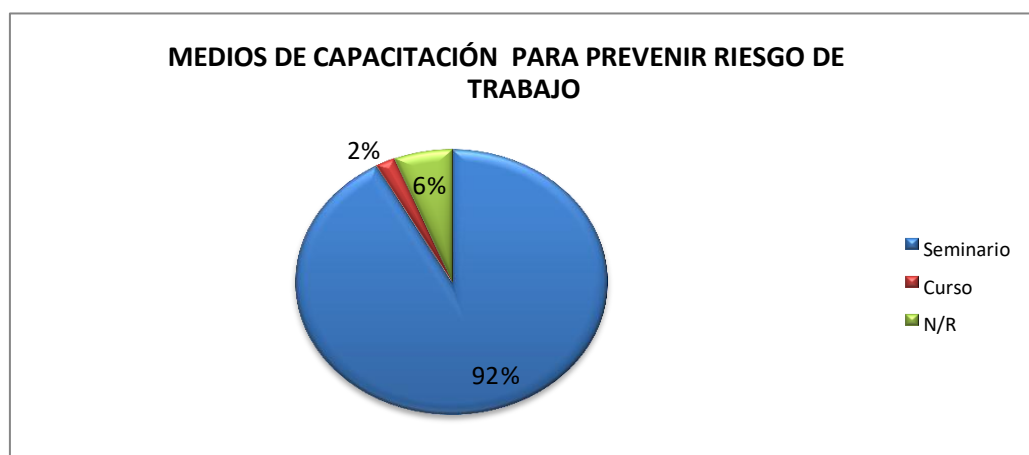
Tabla de Datos #22

RESPUESTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Seminario	46	92.0
Curso	1	2.0
No respondió	3	6.0
Totales	50	100.0

La capacitación de personal en relación a la prevención de riesgos está contemplada en la legislación de diversos países, sin embargo, los medios para desarrollarla compete a cada institución, así como la modalidad en que la presente.

En gráficas anteriores se puede notar que los resultados en consideración a la prevención y conocimiento de seguros ante los riesgos, es mínima; no obstante, al evaluar esta gráfica, el 92% de los encuestados recibió capacitación a través de seminarios y otro 2% a través de cursos. El 6% no respondió.

GRÁFICA No. 22



Fuente: Encuesta aplicada a 50 (cincuenta) funcionarios administrativos del Centro Regional Universitario de San Miguelito, Año: 2016.

CAPÍTULO QUINTO

**PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL
PARA LOS FUNCIONARIOS ADMINISTRATIVOS EN EL CENTRO
REGIONAL UNIVERSITARIO DE SAN MIGUELITO.**

5.1. Introducción.

Presentamos a la consideración de las autoridades de la institución académica elementos a considerar para la implementación de un programa de higiene y seguridad laboral para los funcionarios administrativos del Centro Regional Universitario de San Miguelito.

Resulta una verdad irrefutable que la prevención es la mejor medida que existe para evitar accidentes tanto fuera como dentro del área laboral.

Por ende es de suma importancia que los funcionarios de la entidad objeto de estudio conciencien la importancia de la seguridad a partir del reconocimiento de que cada uno es responsable de su bienestar.

Los hábitos y actitudes del personal que trabaja en la institución condicionan indudablemente su seguridad, la de sus compañeros.

Las costumbres inciden en gran medida el bienestar del trabajador o trabajadora. En este sentido, si por ejemplo una persona tiene el hábito de llegar tarde a su lugar de trabajo, esto le acarreará inevitablemente una desorganización en su actividad laboral. Por el contrario, un trabajador que administra bien su tiempo, contará con mayores posibilidades de cumplir con sus obligaciones de forma adecuada.

En efecto, las conductas positivas permiten en gran medida:

- Atender con responsabilidad sus obligaciones laborales.
- Prevenir errores.
- Realizar bien las cosas desde un inicio.
- Planear con tiempo las actividades y proyectos.
- Evaluar su desempeño.
- Disciplina y constancia en el cumplimiento de sus funciones diarias.
- Y por ende, una mejora continua.

Una actitud conlleva la predisposición de reacción a una situación determinada, entre estas, las circunstancias que rodean el entorno laboral.

Al respecto, existen cuatro tipos de actitudes, condicionadas a:

1. Satisfacción en el trabajo: una persona con un alto nivel de satisfacción mediante actitudes positivas hacia el trabajo, mientras que una persona insatisfecha mantiene actitudes contrarias.

2. Compromiso con el trabajo: es el grado con el cual una persona se identifica con su trabajo, participa activamente en él y considera su desempeño importante para la valoración propia.

3. Compromiso organizacional. Es el grado en el cual un empleado se identifica con una organización en particular y con sus metas, y desea mantenerse en ella como uno de sus miembros.

4. Actitud de prevención de cuidado de su vida y salud, la cual se manifiesta en comportamientos que demuestran buen autocontrol, con moderación, disciplina en el cumplimiento de las reglas de seguridad y una actitud precavida y de filosofía preventiva. Todo ello debe reflejar una autoestima alta y una higiene mental relacionada con el apego a la vida y todas sus etapas y escenarios, entre ellos lo laboral.

Importante que la entidad refleje un clima laboral que permita a los funcionarios poseer estos cuatro tipos de actitudes para desenvolverse en su trabajo satisfactoriamente.

Los aspectos abordados servirán de guía para el desempeño óptimo de las labores desarrolladas.

5.2. Importancia de la implementación del programa.

Con ello se busca disponer de un instrumento común para las unidades administrativas que conforman la entidad; por consiguiente, las normas que permitan guiar las acciones de cada departamento.

La gerencia pública moderna debe responder a normas de calidad, en la higiene y seguridad laboral, previendo situaciones de riesgo, tanto físico como emocional en sus colaboradores y concienciando a los funcionarios de actuar con responsabilidad.

Según las tareas que se realicen, los trabajadores deben contar con las medidas de seguridad, equipo, mobiliario adecuado y un entorno que contribuya al desempeño adecuado de las asignaciones laborales.

En función a lo planteado, el programa buscará:

- Crear y mantener una actitud de trabajo seguro en todo el personal, desarrollando el hábito de prevención y responsabilidad laboral.
- Proteger a los colaboradores contra los peligros para la salud que existen en el ambiente laboral, mejorando las condiciones de trabajo y el medio ambiente donde se desarrollen las tareas.
- Disminuir mediante la adopción de medidas, perdidas que ocasionan los riesgos laborales y enfatizar que la adopción de tales medidas darán mayores posibilidades de desarrollo y eficiencia organizacional.

Este programa tiene como propósito reducir los riesgos que pueden afectar elementos del sistema productivo, tales como: insumos, personal, tecnología y productos; a su vez, aumentar la productividad y brindarle protección a los colaboradores concienciando la importancia de mantener un comportamiento seguro y adecuado para prevenir accidentes laborales. Para esto es necesario la participación y apoyo continuo de cada uno de los trabajadores.

Los resultados de las encuestas nos indican que las capacitaciones en esta materia no se dan con la frecuencia que se requieren, los contenidos temáticos son parciales y no todos los funcionarios se han beneficiado de los mismos. Ante estos hechos, presentamos a consideración:

5.3 Propuesta de un Programa de Higiene y Seguridad Laboral para los Funcionarios Administrativos del Centro Regional Universitario de San Miguelito.

5.3.1. Objetivos de la Propuesta:

Se describen los objetivos generales y específicos de la propuesta.

5.3.1.1. Objetivo General

- Diseñar un programa de higiene y seguridad laboral en el CENTRO REGIONAL UNIVERSITARIO DE SAN MIGUELITO, que ayude a las autoridades a proteger la vida, la salud e integridad de sus funcionarios a través de su implementación.

5.3.1.2. Objetivos Específicos

- Ofrecer a los funcionarios del CRUSAM sobre los factores de riesgos para la higiene y seguridad.

- Identificar las áreas de trabajo y su respectivo proceso para elaborar un sistema de verificación de las condiciones necesarias de higiene y seguridad ocupacional.
- Elaborar políticas y normas que permitan la aplicación del proceso de higiene y seguridad dentro del Centro Regional Universitario de San Miguelito.

5.3.2. Programa de Capacitación en Medidas de Prevención

Se deben realizar con todos los funcionarios del Centro Regional Universitario de San Miguelito, para mantener una actitud previsor global.

5.3.2.1 Reuniones informativas y de Capacitación.

Proponemos efectuar reuniones con la asistencia de los jefes inmediatos de cada área laboral, las mismas deben realizarse con regularidad y en un espacio temporal determinado, por ejemplo, cada semestre.

- Comentar situaciones y estadísticas de accidentes.
- Ofrecer charlas sucintas pero informativas, sobre algún aspecto preventivo.
- Planteamos desarrollar con personal idóneo (SINAPROC, bomberos, expertos en prevención de accidentes y profesionales de la salud).

- Pedir a empleados que hayan sufrido accidentes o percances, que den su testimonio para así crear conciencia en el personal.
- Preparar material informativo, por medio de documentos con instrucciones, normas de seguridad, identificación de contaminantes, folletos con recomendaciones, entre otros.
- Proyectar películas y/o videos sobre aspectos relacionados con la higiene y seguridad laboral.
- Establecer espacios en las reuniones donde los miembros del personal tienen derecho a preguntar, presentar sugerencias y denunciar aspectos relacionados al tema que se presenta.

5.3.3. Medidas de Seguridad Básicas.

Ante eventos imprevistos en el entorno del Centro Regional Universitario de San Miguelito tales como:

5.3.3.1 Caso de Contaminantes Identificados Proponemos:

- Proceder a informar al superior inmediato.
- Apersonarse al lugar, personal capacitado, para que evalúe la situación y valore los efectos consecuentes.
- Remitir informe a la autoridad competente para que tome las medidas profilácticas pertinentes.

- Ejecutar las medidas necesarias para solucionar la situación contaminante.

5.3.3.2 Al Presentarse Inundación Recomendamos

- Alejarse de los postes con tendido eléctrico, caídos en áreas inundadas (puede sufrir descargas eléctricas).
- Recoger material de emergencias, dirigirse a lugar elevado y seguro.
- No tratar de cruzar a pie una corriente de agua que sobrepase las rodillas.
- No intentar conducir sobre una carretera inundada y abandone los vehículos atascados.
- Alejarse de lugares que pueden producirse derrumbes.

5.3.3.3 En caso de incendios, se plantea

- Desalojar las instalaciones.
- Llamar a los bomberos.
- Se debe contar con un conjunto de extintores, mantener un sistema de detección y alarmas.

5.3.3.4 En Caso de Temblores.

- Mantener la calma y ayudar a los compañeros que sufran crisis.
- Buscar lugar de autoprotección.

- Alejarse de ventanales y equipos o mobiliarios que contengan vidrios para evitar heridas.
- Mantenerse alerta después del movimiento principal, las réplicas pueden derrumbar estructuras debilitadas.
- De estar en un área abierta, alejarse de edificios, paredes, cables eléctricos, y demás estructuras que puedan derrumbarse.

4.3.3.5 En Caso de Robos se plantea.

- Se recomienda no oponer resistencia ante los antisociales y entregarles lo que soliciten.
- Comúnmente los ladrones están drogados y armados, pueden hacer daño si no se les responde como quieren, es importante la seguridad personal ante todo.
- Mantener la calma.
- Notificar a las autoridades correspondientes inmediatamente después que los malhechores se hallan retirado del lugar.

5.3.3.6 Señalizaciones

La utilización de señalizaciones resulta una herramienta esencial en la prevención de accidentes, ya que permiten relacionar un objeto o una acción determinada por medio de un color específico, una forma geométrica, un símbolo o combinación de éstas.

Situaciones como áreas deslizantes, pisos mojados, espacios con instalaciones eléctricas, entre otros, deben estar debidamente resaltados para conocimiento de propios y extraños.

Presentamos algunos de los colores más utilizados y sus respectivas definiciones, a saber: **Rojo**: indica parada o prohibición. **Amarillo**: representa atención, peligro. **Verde**: situación de seguridad, primeros auxilios. **Azul**: señales de obligación, indicaciones.

5.4 Cronograma de Actividades.

Se presenta a consideración de la entidad objeto de estudio, un cronograma de actividades para dar cumplimiento a las recomendaciones ofrecidas.

Sugerimos que las reuniones y jornadas de capacitación se efectúen dentro de las instalaciones de la institución, ya que consta de varios salones de reuniones aptos para este tipo de actividades.

CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA

DETALLE	Mar zo	Abril	Mayo	Junio	Julio --	Diciembre
Elaborar políticas y normas que permitan la aplicación del proceso de higiene y seguridad dentro del Centro Regional Universitario de San Miguelito						
Reuniones de Coordinación						
Evaluación de la información y establecimiento de métodos y procedimientos						
Jornadas de capacitación						
Inspecciones según parámetros establecidos						
Seguimiento y evaluación del programa						

Recordemos que para que se desarrolle la propuesta debe darse la necesaria coordinación y colaboración con las entidades públicas que cuentan

con el personal idóneo para las capacitaciones necesarias. Siendo todas entidades públicas, la planificación resulta esencial para lograr los resultados esperados.

5.5 Presupuesto.

Para poder llevar a cabo la implementación del programa es necesario incurrir en ciertas erogaciones que permitirán contribuir con las medidas adoptadas para minimizar riesgos, accidentes y enfermedades en el CRUSAM. Ya que se contempla la utilización de las instalaciones del CRUSAM para las jornadas de instrucción, y la colaboración de entidades públicas en cuanto al aporte de facilitadores para las jornadas de capacitación, los costos serán mínimos, aunque deben ser incluidos en su presupuesto

Descripción	Detalle	Costo total
Señalizaciones - 20 unidades	3.50	70.00
Costo estimado de reuniones de capacitación - Papelería - Útiles de oficina - Tintas - Lápices y bolígrafos	30.00 35.00 40.00 15.00	120.00
		190.00

5.6 Población Beneficiada

Desarrollar un programa de higiene y seguridad laboral que reúna los principios básicos expuestos en este trabajo, con el propósito de brindarles beneficios a todo el personal de la entidad, desde el punto de vista de prevención de riesgos, la mejora de las condiciones de trabajo, la disminución de accidentes y el mejoramiento de la calidad de vida.

BIBLIOGRAFÍA

LIBROS

ARAÚZ ROVIRA, José, (2012), Metodología de la Investigación Científica. Tercera Edición. Editorial La Antigua. 2012.

ARRELLANO DÍAZ, Javier (2012) Seguridad e Higiene Industrial. Alfa omega Colombia.

BERNAL, César Augusto, (2006), Metodología de la Investigación. Editorial Prentice Hall. Segunda Edición. México.

BOLAÑOS, Pedro, (2010), Buscando Caminos Hacia una Nueva Gerencia Pública. Publicaciones Especializadas Colombia.

CASTILLO, Andrés, (2009), Apuntes sobre Higiene y Seguridad Laboral. Universidad San Martin. CVE.

CABRERO MENDOZA, Enrique, (2004), Del Administrador al Gerente Público. Instituto Nacional de Administración Pública. México.

CHIAVENATO, Idalberto, (2011), Administración de Recursos Humanos: el Capital Humano de las organizaciones. Novena Edición McGraw-Hill. México, D.F.

CHIAVENATO, Idalberto, (2004), Comportamiento Organizacional: La Dinámica del Éxito en las Organizaciones. Internacional Thompson Editores. México. 2004.

CUENCA CERVERA, Daniel, (2003), Plan Estratégico de Recursos Humanos. Curso de Dirección Pública Local. Ayuntamiento de Alboraya, Valencia, España.

CREUS SOLÉ, Antonio, (2012), Técnicas de Prevención de Riesgos Laborales.

Editorial Marcambo. Barcelona, España.

FALAGÁN ROJO, Manuel y CANGA, (2002), Manual Básico de Prevención de Riesgos Laborales. Sociedad Asturiana de Medicina y Seguridad en el Trabajo. España.

GARCÍA SÁNCHEZ, Isabel María, (2007), La Nueva Gestión Pública: Evolución y Tendencias Universidad de Salamanca, Secretaría de Presupuestos y Gastos, España.

GOLCHER, Ileana, (2012), Escriba y Sustente su Tesis. Séptima Edición. Editorial Letras Panameñas. Panamá.

HERNÁNDEZ SAMPIERI, Roberto y otros, (2012), Metodología de la investigación. McGraw-Hill. Interamericana de Editores, S.A. DE C.V. México.

LARA MUÑOZ, Érica, (2011), Fundamentos de Investigación: Un Enfoque de Competencias. Primera Edición. Alfa omega Grupo Editor. México.

MARQUE DE PEZ, Amelia, (2012), Función Pública para un Buen Gobierno. Imprenta Universitaria.

MOLINA RUIZ, Héctor, (2011), Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. México.

MOSLEY, Donald C, (2005), Supervisión. La Práctica del Empowerment, desarrollo de Equipos de Trabajo y su Motivación. Editorial Thompson Editores.

MORENO DE MATOS, Violeta, (2008), Liderazgo Resonante en la Administración Pública. Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Quinta edición. Venezuela.

PALOMAR OLMEDA, Alberto, (2011) Derecho de la Función Pública. Régimen Jurídico de los Funcionarios Públicos, Novena Edición. Madrid, Edit. Dykinson, 2011.

ROBBINS, Stephen P, (2008), Comportamiento Organizacional. Decimotercera Edición. Pearson Educas. México.

VALENCIA, Juan Esteban, Ausentismo Laboral y su Relación con el Consumo de Alcohol y otras Sustancias Psicoactivas. Estudio Monográfico. Universidad de New Jersey, Facultad de Medicina. EE.UU. s/f.

PUBLICACIONES Y REVISTAS

GUERRERO, Omar, (2003), Revista Venezolana de Gerencia. Universidad de Zulia. Julio Septiembre. Vol 8.

MINISTERIO DE FOMENTO; Comisión Venezolana de Normas Industriales, Publicación de Fundonorma. Caracas, Venezuela.

PÉREZ SERRANO, Gloria Wendoli, (2005), ¿Es el enfoque de gerencia pública una alternativa viable de estudio para avanzar en los problemas que actualmente aquejan a las administraciones públicas? X Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Santiago, Documento Libre. Chile, 18 - 21 Oct.

SÁNCHEZ, Troy Koné, (2013), Rompiendo Paradigmas: Visión de Estado. Revista de Derecho Administrativo. Vol. 15. Mayo.

TRABAJOS DE GRADUACIÓN

CHIN, Johana, (2011), La Seguridad e Higiene Laboral Aplicada a una Empresa de Telecomunicaciones.

Escudero, Renaul, (2011), La Salud y Seguridad del Trabajo en la Legislación Panameña.

MAITÍN Angélica, (2005), Seguridad e Higiene Ocupacional en la Legislación Positiva y el Derecho Comparado, su Aplicación en Panamá. Trabajo de Graduación para la Licenciatura en Derecho y Ciencias Políticas. Universidad de Panamá.

MENESES, Mariel, (2006), Seguridad Laboral y Desempeño Humano de un Hospital Privado en la Provincia de Colon por Meneses.

MITZUCKA, Jeannette, (2003), Propuesta de un Programa de Higiene y Seguridad Laboral para Funcionarios de la Universidad de Panamá.

LEYES Y DECRETOS

CONSTITUCIÓN NACIONAL DE LA REPÚBLICA DE PANAMÁ DE 1972.

Reformada por los Actos Reformativos de 1972, por el Acto Constitucional de 1983 y Actos Legislativos No. 1 de 1993 y No. 2 de 1994. Gaceta Oficial 25176. Asamblea Nacional. Impreso en los Talleres de Editora Dominical S.A. 125 páginas.

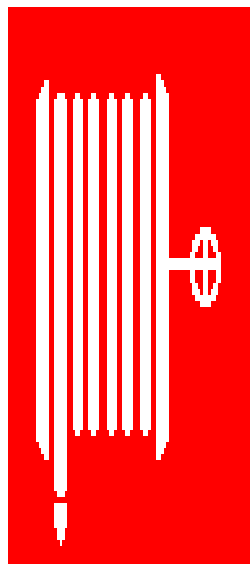
CÓDIGO DE TRABAJO DE LA REPÚBLICA DE PANAMÁ

RESOLUCIÓN N°41,039-2009-J.D.

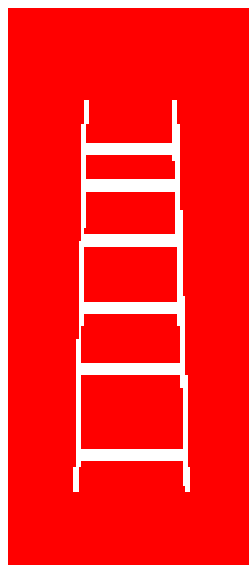
ANEXO A

(SEÑALIZACIONES DE RUTAS DE

EVACUACIÓN)



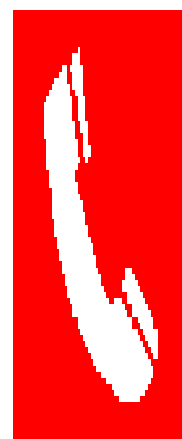
Manguera
para incendios



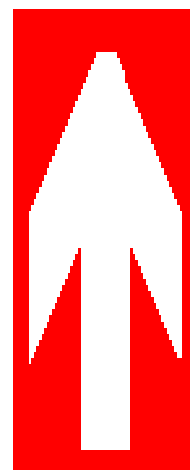
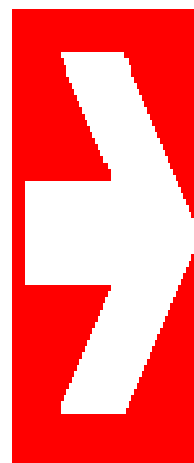
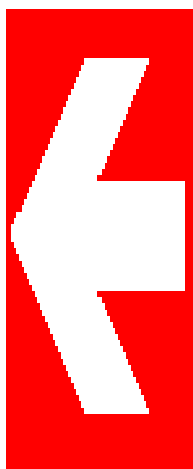
Escalera
de mano



Extintor



Teléfono para la lucha
contra incendios



Dirección que debe seguirse
(señal indicativa adicional a las anteriores)

ANEXO B
(FORMATO DE ENCUESTA APLICADA A
FUNCIONARIOS DEL CRUSAM)

ENCUESTA HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL

FECHA:

Cuestionario sobre las condiciones de higiene y seguridad en el campo laboral.
El presente estudio se lleva a cabo en el marco del proyecto “Identificación de Factores de Riesgo para la Higiene y Seguridad Laboral de los Funcionarios Administrativos en el Centro Regional Universitario de San Miguelito”.

Instrucciones: Coloca un signo de cotejo ☒ indicando la selección de tu respuesta. Considerando las preguntas abiertas presenta tu respuesta en forma breve.

1.	DATOS GENERALES Y SITUACIÓN LABORAL		
	Sexo F <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/>		
2.	Años de laborar en la institución 0 - 6 años <input type="checkbox"/> b) 7 – 12 años <input type="checkbox"/> c) 13 – 18 años <input type="checkbox"/> d) 19 – 25 años <input type="checkbox"/>		
3.	Sección donde labora dentro del Centro Regional Universitario de San Miguelito _____.		
4.	Cargo que ejecuta en el Centro Regional Universitario de San Miguelito _____.		
5.	ANÁLISIS DE RIESGOS		
	¿Considera que se encuentra usted expuesto en su trabajo a contaminantes físicos?	Sí	No

6.	Considerando la respuesta anterior como un sí, señala cuál de los siguientes contaminantes físicos te encuentras expuesto.			
	a) Ruido excesivo		Sí	No
	b) Vibraciones			
	c) Iluminación inadecuada			
	d) Ventilación inadecuada			
	e) Pisos o áreas deslizantes			
	f) Posición	¿Debe estar en una posición fija?		
7	g) Desplazamiento	¿Debe realizar desplazamientos prolongados?		
	h) Manejo de cargas	¿Debe mover objetos de forma continua?		
	¿Cuántas horas al día está expuesto a los contaminantes físicos?			
MEDIDAS PREVENTIVAS				
8.	¿Utiliza usted algún equipo de protección individual?		SÍ	NO
9.	Posee usted en su puesto de trabajo un manual de higiene y seguridad mental.			
10.	Conoce las normas de higiene y seguridad aplicable a la actividad que desarrolla.			

11.	Se Instruyen a los colaboradores en la observación de las normas de higiene y seguridad		
12.	Se capacita a los trabajadores en materia de prevención, de accidentes laborales y enfermedades.		
	¿Cuál es la modalidad?		
	¿Con qué frecuencia?		
	¿Quién los realiza?		
13.	¿Cómo se considera el cumplimiento de las normas? Total <input type="checkbox"/> Parcial <input type="checkbox"/> No se cumplen <input type="checkbox"/>		
14.	Los trabajadores utilizan los equipos y elementos de protección personal.		
15.	Se realizan tareas de mantenimiento preventivo en forma periódica de las máquinas y herramientas.		
16.	¿Se realizan simulacros de evacuación en la institución?		
17.	¿Se realizan exámenes médicos en forma periódica a los trabajadores.		
18.	Se lleva un registro de accidentes laborales y de las incidencias de enfermedades.		
19.	La institución cuenta con algún tipo de seguro contra accidentes.		
	FORMACIÓN		

20.	¿Está usted informado sobre los posibles riesgos de su puesto de trabajo?		
21.	¿Tiene usted conocimiento de lo que debe de hacer para prevenir los riesgos en el puesto de trabajo?		
22.	¿Qué modelos ha recibido para prevenir los riesgos en el puesto de trabajo?		
	Seminarios		
	Cursos		
	diplomados		
	Observación:		